

Boletim do Trabalho e Emprego

36

1.^a SÉRIE

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

Preço (IVA incluído 5%)
€ 9,12

BOL. TRAB. EMP.	1. ^a SÉRIE	LISBOA	VOL. 72	N.º 36	P. 5113-5208	29-SETEMBRO-2005
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	------------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	5115
Organizações do trabalho	5190
Informação sobre trabalho e emprego	5203

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

- Portaria que aprova o regulamento de extensão da alteração salarial do CCT entre a FPAS — Feder. Portuguesa de Associações de Suinicultores e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal 5115
- Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AGEFE — Assoc. Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros 5116

Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a AICC — Assoc. Industrial e Comercial do Café e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Revisão global 5117
- ACT entre a CIMIANTO — Sociedade Técnica Hidráulica, S. A., e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado 5130
- ACT entre a NORMAX — Fábrica de Vidro Científico, L.^{da}, e outras e a FEVICOM — Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro — Alteração salarial e outras 5187
- Acordo de adesão entre a AECOPS — Assoc. de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e o FENTCOP — Sind. Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas ao CCT entre aquelas associações de empregadores e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros 5189

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

- SINAPSA — Sind. Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (alteração) — Rectificação 5190

II — Corpos gerentes:

...

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

- ACIST — AET — Assoc. Empresarial de Telecomunicações — Rectificação 5193
- Câmara do Comércio e Ind. da Horta — Alteração 5194

II — Direcção:

...

III — Corpos gerentes:

- Assoc. Industrial do Minho — ALMINHO 5199

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

- Peugeot Citroën Automóveis de Portugal, S. A. — Alteração 5200

II — Identificação:

...

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

I — Convocatórias:

...

II — Eleição de representantes:

- ICOMATRO — Madeiras e Derivados, S. A. 5201

Conselhos de empresa europeus:

...

Informação sobre trabalho e emprego:

Empresas de trabalho temporário autorizadas:

- Empresas de trabalho temporário autorizadas (nos termos do n.º 4 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de Outubro, na redacção dada pela Lei n.º 146/99, de 1 de Setembro), reportadas a 12 de Setembro de 2005 5203

SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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



REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

Portaria que aprova o regulamento de extensão da alteração salarial do CCT entre a FPAS — Federação Portuguesa de Associações de Suinicultores e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

A alteração salarial do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a FPAS — Federação Portuguesa de Associações de Suinicultores e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2004, abrange as relações de trabalho entre empregadores que prossigam a actividade de suinicultura e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que a outorgaram.

A federação sindical subscritora requereu a extensão da alteração salarial referida às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

O estudo de avaliação do impacte da respectiva extensão 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 médio ponderado das tabelas salariais das convenções publicadas em 2003.

Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes, são cerca de 668, dos quais 347 (52%) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 110 (16,47%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,5%. A maioria destes casos verifica-se em empresas que empregam até 10 trabalhadores.

A retribuição fixada para o grupo N da tabela salarial é inferior 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, a referida retribuição da tabela salarial apenas será objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

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

A extensão da convenção 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.ª série, n.º 18,

de 15 de Maio de 2005, 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 da alteração salarial do CCT entre a FPAS — Federação Portuguesa de Associações de Suinicultores e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2004, são estendidas no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam a actividade de suinicultura 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 — A retribuição prevista no grupo IV da tabela salarial apenas é objecto de extensão em situações em que seja superior 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.

2.º

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

16 de Setembro de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AGEFE — Assoc. Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico e a FEP-CES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AGEFE — Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2005, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram que se dediquem ao comércio por grosso e ou à importação

de material eléctrico, electrónico, informático, electrodoméstico, fotográfico ou de relojoaria e actividades conexas.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas aos empregadores não filiados na associação outorgante e que, no território nacional, exerçam a mesma actividade.

O CCT actualiza a tabela salarial e outras prestações pecuniárias. 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 de 2003 e 2004.

O número de trabalhadores a tempo completo abrangidos é 10 451, dos quais 1296 (12,4 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que mais de 7 % auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 6,7%. A maioria destes trabalhadores encontra-se nas empresas dos escalões de dimensão até 50 trabalhadores.

As alterações da convenção actualizam outras prestações pecuniárias, como o abono para falhas (2,6%), diuturnidades (3,3%) e outras ajudas de custo (2,7%-2,9%). Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Atendendo ao valor da actualização e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores justifica-se incluí-las na extensão.

A extensão das alterações da convenção 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.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Agosto de 2005, 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

As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a AGEFE — Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro 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 ao comércio por grosso e ou à importação de material eléctrico, electrónico, informático, electrodoméstico, fotográfico ou de relojoaria e actividades conexas e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nela previstas;

- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam as actividades referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

2.º

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

16 de Setembro de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a AICC — Assoc. Industrial e Comercial do Café e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Revisão global.

O CCT para a indústria de torrefacção, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 1977, e posteriores alterações, nomeadamente as publicadas nos n.ºs 25, de 8 de Julho de 1995, 24, de 29 de Junho de 2001, e 30, de 15 de Agosto de 2003, é revisto da forma seguinte:

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se a todo o território continental e obriga, por um lado, as empresas de torrefacção (CAE 15860) representadas pela associação patronal outorgante e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT abrange um universo de 34 empresas, num total de 1920 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — O presente contrato entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido por três anos, renovando-se por iguais e sucessivos períodos.

2 — A tabela salarial e o clausulado de expressão pecuniária serão revistos anualmente, produzindo efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

Cláusula 3.ª

Revisão

1 — Entende-se por denúncia o pedido de revisão apresentado, por escrito, à outra parte até 60 dias antes do termo da vigência, acompanhado da proposta de revisão.

2 — A parte que recebe a proposta de revisão tem um período de 30 dias para responder, aceitando ou contrapondo.

3 — As negociações iniciar-se-ão no prazo de oito dias contados da recepção da contraproposta, pelo período fixado em protocolo, a negociar entre as partes.

4 — Enquanto não entrar em vigor o novo texto continuará em vigor aquele que se pretende rever ou alterar.

CAPÍTULO II

Disposições relativas ao livre exercício do direito sindical

Cláusula 4.ª

Princípio geral

As empresas obrigam-se a respeitar o estabelecido na lei, designadamente não interferindo na liberdade de inscrição dos trabalhadores nos sindicatos e na actividade sindical dentro da empresa.

Cláusula 5.ª

Crédito de horas

1 — Os dirigentes sindicais dispõem de um crédito de seis dias por mês para o exercício das suas funções, sem perda de remuneração.

2 — Os delegados sindicais dispõem de um crédito de dez horas por mês, sem que possam, por esse motivo, ser afectados na remuneração ou quaisquer outros direitos.

3 — As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais nem os respectivos subsídios ou outras regalias.

4 — Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores, deve a entidade patronal ser avisada, por escrito, com a antecedência mínima de dois dias, das datas e do número de dias necessários, ou, em casos de urgência, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia em que a falta se verificar.

A urgência presume-se relativamente aos dirigentes sindicais.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

Cláusula 6.^a

Princípio geral

1 — Só poderá ser admitido como trabalhador o candidato que satisfaça as seguintes condições:

- a) Ter a idade mínima de 16 anos;
- b) Possuir as habilitações mínimas legais.

2 — No acto de admissão, as empresas obrigam-se a dar conhecimento, por escrito, ao trabalhador, da categoria e ordenado que lhe são atribuídos e ainda sempre que este seja alterado.

Cláusula 7.^a

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores será feita, a título experimental, por um período de 90 dias para a generalidade dos trabalhadores e de 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança.

2 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização, salvo acordo escrito em contrário.

3 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias

4 — A antiguidade do trabalhador conta-se sempre desde o início do período experimental.

5 — Não haverá período experimental quando a empresa e o trabalhador o mencionarem por escrito no momento da admissão.

Cláusula 8.^a

Admissão para efeito de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeito de substituição temporária entende-se sempre feita a título eventual, mas somente durante o período de

ausência do trabalhador substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — No caso de o trabalhador substituto continuar ao serviço por mais de 15 dias após o regresso daquele que substituiu, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data de admissão, mantendo-se a categoria e retribuição.

Cláusula 9.^a

Definição funcional de categorias

1 — As categorias profissionais abrangidas por este contrato são as que se enumeram e definem no anexo I.

2 — A atribuição das categorias aos trabalhadores será feita de harmonia com as funções por eles efectivamente desempenhadas e as regras e definições estabelecidas neste contrato, tendo em vista o maior aproveitamento das aptidões e preparação dos trabalhadores e o aperfeiçoamento profissional a que têm direito, e ainda segundo o princípio «para igual trabalho igual salário».

3 — Sempre que, pela complexidade das funções habitualmente exercidas pelo trabalhador, haja dúvidas sobre qual das duas ou mais categorias deve atribuir-se, optar-se-á pela que for melhor remunerada.

Cláusula 10.^a

Aprendizagem e acesso

1 — São aprendizes os trabalhadores entre os 16 e 18 anos que, ao mesmo tempo que trabalham, adquirem conhecimentos e prática necessários ao desempenho das funções atribuídas à respectiva categoria profissional.

2 — Os aprendizes serão promovidos a estagiários ao fim de um ano ou logo que completem 18 anos de idade. Os estagiários serão promovidos às respectivas categorias profissionais ao fim de um ano.

3 — Quando cessar o contrato de trabalho com um aprendiz, ser-lhe-á sempre passado pela entidade patronal um certificado de aproveitamento referente ao tempo de tirocínio que já possui, com a indicação da categoria ou categorias em que se verificou.

Cláusula 11.^a

Quadros de pessoal

As entidades patronais obrigam-se a enviar às entidades previstas na lei e dentro dos prazos nela estabelecidos os mapas do quadro de pessoal devidamente preenchidos, bem como aos sindicatos e associação patronal representativos.

Cláusula 12.^a

Princípios do preenchimento de vagas por promoção interna

Sendo necessário preencher uma vaga, criada no quadro da empresa, a entidade patronal dará preferência, em igualdade de condições, aos seus empregados permanentes das categorias inferiores, a fim de proporcionar a sua promoção.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres das partes

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 13.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Instalar os trabalhadores em boas condições de salubridade, higiene e iluminação dos locais de trabalho e observar os indispensáveis requisitos de segurança no trabalho;
- b) Tratar com respeito os seus colaboradores e sempre que tiver de lhes fazer alguma observação ou admoestação fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;
- c) Permitir aos trabalhadores, nas condições estabelecidas neste contrato, a frequência de cursos de formação cultural ou profissional e de especialização;
- d) Facilitar o exercício de cargos de organismos sindicais ou instituições da segurança social, nos termos da lei e deste contrato;
- e) Aceitar as deliberações dos órgãos emergentes deste contrato colectivo de trabalho, quando tomadas dentro das respectivas atribuições, e fornecer-lhes todos os elementos relativamente ao cumprimento deste contrato colectivo de trabalho, quando lhe sejam pedidos;
- f) Exigir dos trabalhadores com funções de chefia a maior correcção no tratamento dos seus subordinados;
- g) Enviar ao sindicato o produto das quotizações sindicais, em numerário, em cheque ou vale de correio, até ao dia 15 do mês seguinte a que digam respeito, acompanhado dos mapas de quotização, devendo para o efeito o trabalhador declarar por escrito a autorização da respectiva dedução na retribuição;
- h) Cumprir integralmente as disposições deste contrato colectivo de trabalho e as leis de trabalho vigentes;
- i) Facultar a consulta do cadastro individual sempre que o respectivo trabalhador o solicite.

Cláusula 14.^a

Deveres do trabalhador

São deveres do trabalhador:

- a) Executar com eficiência e assiduidade os deveres inerentes à sua categoria profissional, nomeadamente demonstrando interesse pela inovação dos métodos de trabalho;
- b) Tratar com respeito a entidade patronal e os superiores hierárquicos, cumprindo as ordens e directrizes emitidas dentro dos limites dos poderes de direcção definidos neste contrato colectivo de trabalho e na lei, em tudo o que não seja contrário aos seus direitos e garantias;
- c) Observar os regulamentos internos elaborados em conformidade com as disposições do presente contrato colectivo de trabalho e da lei;

- d) Ter para com os restantes trabalhadores as atenções e respeito a que têm direito, prestando-lhes, em matéria de serviço, os conselhos e ensinamentos que necessitem ou solicitem;
- e) Tratar com respeito todas as pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- f) Não divulgar informações referentes a métodos lícitos de organização de produção e comercialização nem exercer, directa ou indirectamente, actividade concorrente com a da empresa, salvo autorização expressa desta;
- g) Zelar pelo estado e conservação da ferramenta e do material que lhe estiver confiado;
- h) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene, iluminação e segurança no trabalho;
- i) Cumprir integralmente as disposições deste contrato colectivo de trabalho e as leis de trabalho vigentes.

Cláusula 15.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Impedir, por qualquer forma, que o trabalhador invoque ou exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe sanções ou criar-lhe mau ambiente de trabalho por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influenciar desfavoravelmente as condições de trabalho, dele e dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição do trabalho por qualquer forma, directa ou indirectamente, sem prejuízo do n.º 3 desta cláusula e dos casos previstos neste contrato colectivo de trabalho;
- d) Baixar a categoria ou classe do trabalhador;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto nas cláusulas seguintes;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Restringir a alguns trabalhadores o uso de serviços por ela criados;
- i) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- j) Obrigar a trabalhadora, durante o período da gravidez, a desempenhar tarefas que obriguem a longa permanência de pé ou de outras posições incómodas ou que impliquem grande esforço físico, trepidação, transporte ou contactos com substâncias tóxicas, devendo ser transferida, a seu pedido, para serviços que não sejam prejudiciais ao seu estado e sem prejuízo da remuneração.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador direito de o rescindir, cabendo-lhe a indemnização de

acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

3 — Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos no n.º 1 desta cláusula, salvo quanto ao disposto nas alíneas *c*) e *d*) do n.º 1 e se tiver havido prévia homologação da delegação do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, com a concordância do trabalhador e do sindicato, por escrito.

SECÇÃO II

Transferência do local de trabalho

Cláusula 16.^a

Princípio geral

Entende-se por transferência do local de trabalho toda e qualquer alteração do contrato que seja tendente a modificar o local habitual de trabalho, ainda que com melhoria imediata de retribuição.

Cláusula 17.^a

Transferência do local de trabalho

1 — O empregador pode, sempre que o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho, em estabelecimento da mesma empresa, não contratualmente acordado aquando da sua admissão, se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2 — O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho não contratualmente acordado aquando da sua admissão, se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

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

4 — No caso previsto no n.º 2, o trabalhador pode rescindir o contrato se houver prejuízo sério.

5 — Por prejuízo sério, para os efeitos desta cláusula, entende-se todo o prejuízo grave que afecte o trabalhador ao nível, nomeadamente, de perdas ou desvantagens graves no seu património e nas condições de trabalho emergentes da antiguidade, do horário acordado, da categoria profissional e da retribuição.

6 — O empregador pode ainda transferir temporariamente o trabalhador, nas mesmas circunstâncias referidas nos números anteriores.

7 — Da ordem de transferência prevista no número anterior deve constar a justificação da mesma e o tempo previsível da alteração, que, salvo condições especiais, não pode exceder seis meses.

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

9 — Em qualquer situação de transferência, ainda que dentro da mesma localidade, a entidade patronal custeará as despesas do trabalhador directamente emergentes da transferência, ou seja, as despesas de deslocação face ao aumento de distância da residência ao local de trabalho, a mudança do agregado familiar para a nova habitação, bem como o transporte do mobiliário e eventual aumento da renda de casa.

SECÇÃO III

Deslocações

Cláusula 18.^a

Princípio geral

São deslocações em serviço os movimentos para fora das localidades onde o trabalhador preste, normalmente, serviço por tempo determinado ou indeterminado, com carácter regular ou acidental.

Cláusula 19.^a

Pequenas deslocações

Consideram-se pequenas deslocações todas aquelas que permitem a ida e o regresso diário do trabalhador ao local habitual de trabalho.

Cláusula 20.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

Os trabalhadores têm direito, nas deslocações a que se refere a cláusula anterior:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições que se tornarem necessárias, sempre que a deslocação se inicie ou mantenha fora do período normal de trabalho;
- c) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera, fora do período normal de trabalho, calculado na base de retribuição de trabalho suplementar, de acordo com a cláusula 44.^a

Cláusula 21.^a

Grandes deslocações

Consideram-se grandes deslocações as que não permitam, nas condições definidas neste contrato, a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

Cláusula 22.^a

Encargos da entidade patronal nas grandes deslocações

1 — São da conta da empresa as despesas de transporte e de preparação das deslocações referidas na cláusula anterior, nomeadamente passaportes, vistos, licenças militares, certificados e vacinação, autorização de trabalho e outros documentos impostos directamente pela deslocação.

2 — A empresa manterá inscritos nas folhas de férias da segurança social e sindicato o tempo de trabalho normal dos trabalhadores deslocados.

Cláusula 23.^a

Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações

1 — As grandes deslocações no continente dão aos trabalhadores direito:

- a) À retribuição que auferiram no local de trabalho habitual;
- b) A uma remuneração por deslocação correspondente a € 5 por dia;
- c) Ao pagamento de despesas de transporte no local, alojamento e alimentação, devidamente comprovadas e justificadas, durante o período efectivo da deslocação;
- d) A uma licença suplementar, com retribuição, igual a 4 dias úteis por cada período de 30 dias consecutivos de deslocação, bem como ao pagamento das viagens de ida e volta desde o local onde se encontra deslocado até à sua residência;
- e) A deslocação do cônjuge e dos filhos menores para a localidade onde se encontra deslocado, com pagamento das despesas de transporte e alojamento adequado, desde que a deslocação se prolongue por mais de três meses, não se verificando, neste caso, o direito do trabalhador ao estabelecido na alínea d);
- f) Ao pagamento de tempo de trajecto e espera fora do período normal de trabalho, calculado na base da retribuição de trabalho suplementar, de acordo com a cláusula 44.^a

2 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida da sua residência até ao regresso ao local normal de trabalho.

3 — Para efeito desta cláusula, só será aplicável o regime de trabalho suplementar ao tempo de trajecto e espera, durante a viagem, fora do período normal de trabalho.

Cláusula 24.^a

Seguros nas grandes deslocações

1 — O pessoal deslocado em serviço será seguro pela empresa contra os riscos de viagem, acidentes de trabalho e acidentes pessoais num valor equivalente a 10 anos da sua retribuição anual, calculado na base da retribuição auferida nos últimos 12 meses que antecederam a deslocação, com limite máximo de € 75 000.

2 — Os familiares que acompanhem o trabalhador serão cobertos, individualmente, por um seguro de risco de viagem no valor de € 150 000.

Cláusula 25.^a

Período de inactividade

As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados em trabalho fora do local subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.

Cláusula 26.^a

Férias dos trabalhadores deslocados

1 — Os trabalhadores deslocados têm direito a escolher o local de gozo de férias normais, bem como das férias suplementares previstas nesta secção.

2 — À retribuição e subsídios devidos será acrescido o custo das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o local de gozo de férias, não podendo aquele ultrapassar o montante máximo do custo da viagem de ida e volta até à sua residência habitual antes da deslocação.

3 — Os trabalhadores mantêm o direito às ajudas de custo e aos subsídios de deslocação durante os períodos de férias e ou de licença suplementar.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 27.^a

Princípio geral

Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem assim como intervalos de descanso.

Cláusula 28.^a

Fixação do horário de trabalho

Dentro dos limites decorrentes do presente contrato, compete à entidade patronal fixar o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço.

Cláusula 29.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal do pessoal é de quarenta horas, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados pelas empresas.

2 — A duração do trabalho normal em cada dia não poderá exceder oito horas.

Cláusula 30.^a

Interrupção do período normal de trabalho

1 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2 — Na parte média de cada um dos períodos referidos no número anterior os trabalhadores têm direito a uma pausa de dez minutos, desde que não afecte o normal funcionamento do serviço.

Cláusula 31.^a

Trabalho por turnos

1 — Sempre que o período de funcionamento ultrapasse o limite máximo do período normal de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos diferentes, fixos ou rotativos.

2 — A duração de trabalho de cada turno, fixo ou rotativo, não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho estabelecidos neste contrato.

Cláusula 32.^a

Laboração em turnos

As empresas ou as suas secções que laborem em duas turnos têm de observar o seguinte regime:

- a) O trabalho não pode iniciar-se antes das 6 horas, não podendo a laboração efectiva exceder 18 horas;
- b) O primeiro turno não pode iniciar a sua laboração antes das 6 horas de segunda-feira.

Cláusula 33.^a

Turnos rotativos

1 — Entende-se trabalho por turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudam periodicamente de horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores por turnos rotativos terão direito a uma interrupção de meia hora por dia no horário normal de trabalho, para efeito de refeição ou de descanso, sem prejuízo da continuidade de laboração, que será contado como tempo de trabalho efectivo.

3 — Os trabalhadores só poderão mudar de turno rotativo após o período de descanso semanal.

4 — As escalas de turno deverão ser fixadas com uma semana de antecedência, no mínimo.

Cláusula 34.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o trabalho compreendido entre as 20 e as 8 horas, salvo quando o trabalho se inicie às 7 horas.

2 — Os menores de 18 anos admitidos após a entrada em vigor deste contrato só poderão trabalhar entre as 6 e as 22 horas.

Cláusula 35.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

Cláusula 36.^a

Limites à prestação do trabalho suplementar

1 — Ao trabalhador é vedado fazer mais de duas horas de trabalho suplementar diário e duzentas horas anuais, salvo quando se tratar de recepção de matérias-primas, em que este limite poderá ser ultrapassado, mediante prévio acordo da comissão sindical ou delegado sindical ou, na falta destes, do sindicato.

2 — O trabalho suplementar fica sujeito às condições prescritas na cláusula anterior e ainda:

- a) Ter sido anunciado ao trabalhador com a antecedência de vinte e quatro horas e este ter dado o seu acordo, salvo casos de manifesta urgência;
- b) Ser concedido um período de descanso de quinze minutos, sem perda de retribuição, após

o trabalhador haver completado cinco horas de trabalho consecutivo;

- c) Ser garantido pela entidade patronal o transporte do trabalhador para a sua residência, desde que este o exija, por estar impedido de utilizar um transporte normal, quando o trabalho suplementar se inicie ou termine entre as 20 e as 7 horas e a residência do trabalhador fique a 3 km ou mais do local de trabalho.

3 — É proibido prestar trabalho suplementar sempre que o trabalhador labore em regime de turnos, salvo situações específicas, completamente anormais ou imprevistas.

Cláusula 37.^a

Trabalho suplementar no período da refeição

1 — Quando, em virtude da prestação de trabalho suplementar, o trabalhador ficar impedido de tomar as suas refeições nos locais e condições habituais, terá direito ao pagamento destas, a expensas da entidade patronal.

2 — Consideram-se períodos de refeição os seguintes:

- Das 0 às 2 horas;
- Das 7 às 9 horas;
- Das 12 às 14 horas;
- Das 19 às 21 horas.

CAPÍTULO VI

Regulamentos internos

Cláusula 38.^a

Princípios gerais

1 — As empresas poderão elaborar regulamentos internos, de onde constem as normas de organização e disciplina do trabalho, conforme o estipulado neste contrato e nos termos da lei.

2 — As empresas deverão dar publicidade ao conteúdo dos regulamentos internos, afixando-os nos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam, a todo o tempo, tomar deles inteiro conhecimento.

CAPÍTULO VII

Da retribuição

Cláusula 39.^a

Princípio geral

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos do contrato colectivo de trabalho e dos usos do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida do trabalho, nomeadamente suplementos e subsídios.

2 — As remunerações mínimas mensais, a que todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito, são as constantes do anexo II.

3 — Para calcular salário utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Salário por hora} = \frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Horas semanais} \times 52}$$

Cláusula 40.^a

Remuneração durante a substituição

1 — Sempre que o trabalhador substitua efectivamente outro que auferia remuneração mais elevada tem direito, enquanto durar essa substituição, à diferença entre o seu salário e o auferido pelo trabalhador substituído, que será processada em recibo separado, desde que essa substituição dure, pelo menos, um dia.

2 — O estipulado no número anterior aplica-se ainda aos aprendizes que substituam qualquer trabalhador ausente.

3 — Verificada a permanência do trabalhador nas funções do trabalhador substituído, terá aquele direito ao provimento definitivo na categoria, com todas as regalias inerentes à função, desde que se conserve no exercício das novas funções 90 dias seguidos ou interpolados no espaço de 12 meses, salvo nos casos de doença e acidente de trabalho, em que aquele prazo será de 180 dias.

4 — O trabalhador substituto só poderá deixar as funções do substituído quando este regressar ao desempenho das suas funções.

Cláusula 41.^a

Pagamento das retribuições

1 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia de trabalho do período a que respeita, não podendo o trabalhador ser retido para aquele efeito para além do período normal de trabalho, a menos que a empresa lhe remunere o tempo gasto como trabalho suplementar, nos termos do presente contrato colectivo de trabalho.

2 — A entidade patronal garantirá a todo o trabalhador a remuneração completa do mês, salvo os casos previstos neste contrato.

3 — Em caso de interrupção de trabalho, alheio à vontade dos trabalhadores, é-lhes sempre devida a remuneração enquanto estes se mantiverem nos seus locais de trabalho.

4 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato são remunerados ao mês.

Cláusula 42.^a

Documento a entregar ao trabalhador

1 — No acto do pagamento da retribuição a entidade patronal deve entregar ao trabalhador um documento de onde conste a designação da empresa, o nome completo do trabalhador, categoria profissional, número de inscrição no sindicato e na segurança social, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas ao trabalho normal, extraordinário e nocturno, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber e outros subsídios.

2 — A entidade patronal poderá efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal, transferência bancária ou depósito à ordem do trabalhador, independentemente da entrega do documento previsto no número anterior, ouvido este.

Cláusula 43.^a

Retribuição do trabalho nocturno

O trabalho nocturno, tal como é definido no n.º 1 da cláusula 34.^a, é remunerado com o acréscimo de 25% sobre a remuneração normal.

Cláusula 44.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar será pago:

- a) Com o aumento de 100% sobre a remuneração por hora nos dias normais de trabalho;
- b) Com 150% em dias de descanso semanal, descanso complementar e feriados obrigatórios, para além da remuneração prevista na cláusula 48.^a

2 — O disposto na alínea b) do número anterior não se aplicará em casos complementares anormais ou imprevistos devidamente reconhecidos pela comissão sindical ou delegado sindical ou, na falta destes, pelo sindicato.

Cláusula 45.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito anualmente ao subsídio de Natal, correspondente a um mês de retribuição.

2 — O subsídio de Natal será pago até ao dia 15 do mês de Dezembro e sobre o mesmo devem incidir todos os descontos legais.

3 — Com referência ao ano de admissão e ao ano de cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal será pago na proporção do tempo de trabalho prestado.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 46.^a

Princípio geral

O dia de descanso semanal é o domingo, sendo o sábado dia de descanso complementar, salvo o previsto no n.º 1 da cláusula seguinte.

Cláusula 47.^a

Descanso semanal e trabalho por turnos

1 — Nas empresas ou secções que trabalhem em regime de laboração contínua os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso consecutivos após sete dias de trabalho, sem prejuízo do período excedente de descanso a que tenham direito.

2 — As entidades patronais deverão fazer coincidir, periodicamente, com o domingo um dos dias de descanso semanal a que se refere o número anterior, pelo menos de cinco em cinco semanas.

3 — Nas empresas ou secções que não laborem ao domingo, o regime de três turnos rotativos poderá, eventualmente, exceder as quarenta horas semanais, desde que cada trabalhador não ultrapasse, em média, quarenta horas de trabalho por semana no conjunto das três rotações. O estabelecimento de horários especiais deste tipo deverá merecer o acordo da comissão sindical ou do delegado sindical ou, na falta destes, do sindicato.

Cláusula 48.^a

Trabalho nos dias de descanso semanal

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou complementar será pago pelo triplo da retribuição normal. Exceptuam-se os casos de reparações urgentes, que serão pagos conforme estipulado na lei. Para efeito deste número, a remuneração diária é 1/30 da remuneração mensal.

2 — O trabalhador que prestar serviço em dia de descanso semanal terá direito a descansar durante dois dias na semana seguinte.

3 — As entidades patronais devem possuir um registo de horas de trabalho prestado nos dias referidos no número anterior.

Cláusula 49.^a

Feriatos

1 — São considerados dias de descanso obrigatório, com direito a remuneração normal, os seguintes feriados:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa ou segunda-feira de Páscoa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
10 de Junho;
Corpo de Deus;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Feriado municipal.

2 — O feriado municipal poderá ser substituído por outro do concelho vizinho, desde que a maioria dos trabalhadores o prefira.

3 — É expressamente vedado à entidade patronal compensar com trabalho suplementar os feriados previstos no n.º 1.

4 — Entende-se por remuneração normal a que o trabalhador auferia se estivesse efectivamente ao serviço.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 50.^a

Aquisição do direito a férias

1 — O trabalhador tem direito a férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil.

2 — O direito a férias, bem como o direito ao respectivo subsídio, vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente ao ano de admissão.

3 — Porém, o disposto no número anterior é excepcionando, nos termos e pelas condições seguintes:

- a) Os trabalhadores, no ano de admissão, terão direito após seis meses completos de trabalho, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês, até ao limite de 20 dias úteis e subsídio correspondente;
- b) Os trabalhadores que gozarem férias nas condições da alínea a) escolherão, de acordo com a entidade patronal, a época das mesmas e, na falta de acordo, cabe à entidade patronal a fixação do seu início.

Cláusula 51.^a

Período de férias e subsídio de férias

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito, em cada ano civil, a um período normal de férias, remuneradas correspondente a 22 dias úteis, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

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

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

3 — A retribuição dos trabalhadores durante as férias, bem como o respectivo subsídio de igual montante, não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente ao serviço e será paga até cinco dias antes do seu início.

4 — A entidade patronal que não efectuar o pagamento das férias e respectivo subsídio nos termos do número anterior será obrigada a pagar uma indemnização, a título de danos sofridos, que nunca poderá ser inferior ao dobro do subsídio de férias a que o trabalhador tiver direito, salvo caso fortuito ou de força maior.

Cláusula 52.^a

Fixação da época de férias

1 — A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, cabe ao empregador fixar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

3 — O mapa de férias, com indicação do início e termo do período de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho, de forma visível, entre esta data e 31 de Outubro.

4 — Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar deverá, obrigatoriamente, ser conce-

dida a faculdade de gozar férias simultaneamente, desde que o solicitem.

5 — A elaboração do mapa de férias compete à entidade patronal.

Cláusula 53.^a

Encerramento total ou parcial para férias

1 — As entidades patronais podem encerrar todas ou algumas das secções da empresa para efeito de férias.

2 — Contudo, tal facto nunca poderá significar ou justificar redução dos períodos de férias previstos neste contrato.

3 — Salvo as disposições em contrário constantes deste contrato, os períodos de encerramento serão comunicados aos trabalhadores, à comissão sindical de empresa e ou delegado sindical ou ao sindicato, até 30 de Abril, e serão fixados obrigatoriamente entre 1 de Julho e 31 de Agosto.

4 — O trabalhador que durante o encerramento da empresa não tenha, parcial ou totalmente, direito a férias, terá direito à remuneração do período excedente, se não for necessário ao serviço.

Cláusula 54.^a

Doença no período de férias

1 — As férias não podem coincidir com períodos de ausência de serviço por doença comprovada, parto ou acidente.

2 — Sempre que um período de doença, devidamente comprovada pelos serviços médicos da segurança social, coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente.

3 — Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente o dia de início da doença, bem como o seu termo possível, a ser posteriormente confirmado.

4 — Se, porém, as férias estiverem fixadas e o trabalhador adoecer antes de elas iniciarem, ou no seu gozo, mantendo-se doente até 31 de Dezembro do ano em que deviam ser gozadas, podem as férias ser gozadas no ano seguinte até ao fim de Março.

5 — Sempre que o trabalhador, nos termos do número anterior, se mantenha impossibilitado de gozar férias até 31 de Março, perdendo embora o direito ao gozo, terá direito a receber a retribuição correspondente ao período de férias não gozado, bem como o respectivo subsídio.

Cláusula 55.^a

Acumulação de férias

As férias devem ser gozadas no ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de um ou mais anos, salvo o caso previsto no n.º 4 da cláusula anterior.

Cláusula 56.^a

Cessação do contrato

1 — Cessando o contrato de trabalho, seja a que título ou motivo for, quer a responsabilidade da cessação seja do trabalhador ou da entidade patronal, esta pagará ao trabalhador:

- a) A retribuição correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado;
- b) A retribuição correspondente a um período de férias e subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação, mesmo que este coincida com o ano da admissão.

2 — O disposto no número anterior aplica-se ainda aos casos de cessação do contrato motivados por reforma, invalidez, velhice ou morte do trabalhador.

3 — No caso de morte, cabe à família com quem o trabalhador coabite receber as prestações vencidas.

4 — O período de férias não gozado, por motivo de cessação do contrato, conta-se sempre para efeito de antiguidade.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 57.^a

Definição de faltas

1 — Por falta entende-se a ausência durante um dia inteiro de trabalho.

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores ao dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho, à execução das ausências que forem havidas como períodos de tolerância de ponto.

3 — São irrelevantes as ausências parciais que não excedam duas horas por mês, quando previamente autorizadas ou devidamente justificadas.

4 — As faltas justificadas não prejudicam qualquer direito dos trabalhadores.

5 — Para efeitos de desconto de faltas, quanto à retribuição, aplica-se o disposto no n.º 3 da cláusula 39.^a

Cláusula 58.^a

Faltas justificadas

1 — Os trabalhadores podem faltar, sem perda de qualquer direito, designadamente retribuição, férias ou antiguidade, nas seguintes condições:

- a) Durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) Durante cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos da lei;

- c) Durante dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 20.º grau na linha colateral;
- d) Por prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
- e) Por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) Por necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar nos termos da lei;
- g) Ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- h) Pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;
- i) Por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) Autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- k) Que por lei forem como tal qualificadas.

2 — São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 59.^a

Comunicação do motivo de falta

O trabalhador comunicará a entidade patronal, com a maior antecedência possível, dos dias em que tenciona não comparecer ao serviço, quando a falta for previsível; quando for imprevisível, providenciará para que a ocorrência da falta e o respectivo motivo sejam levados ao conhecimento daquela no prazo de quarenta e oito horas, salvo casos de manifesta urgência ou de situação imprevisível.

Cláusula 60.^a

Justificação de faltas

1 — As faltas devem ser justificadas em impresso próprio, cujo duplicado será devolvido ao trabalhador, no prazo máximo de oito dias, acompanhado da decisão da entidade patronal.

2 — Findo o prazo referido no número anterior e perante a ausência de qualquer resposta da entidade patronal, a falta considera-se, para todos os efeitos, justificada.

3 — A entidade patronal pode exigir prova da veracidade dos factos alegados no n.º 1 da cláusula 58.^a

4 — A alegação de falsos motivos como justificação de falta ao trabalho, devidamente apreciada pela entidade patronal, dará lugar a procedimento disciplinar nos termos deste CCT.

Cláusula 61.^a

Consequência das faltas injustificadas

As faltas injustificadas determinam a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

CAPÍTULO IX

Igualdade, maternidade, paternidade e condições específicas

Cláusula 62.^a

Princípios sobre a igualdade

Nenhum trabalhador pode ser prejudicado, beneficiado ou preterido no emprego, no recrutamento, no acesso, na formação, na promoção, na progressão na carreira ou na retribuição.

Cláusula 63.^a

Maternidade e paternidade

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

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

- 1) 90 dias obrigatória e imediatamente após o parto;
- 2) Os restantes 30 dias, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

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

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

Cláusula 64.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentem qualquer estabelecimento de ensino reconhecido oficialmente deixarão o trabalho até duas horas antes do seu termo, nos dias em que tenham aulas, sem perda de remuneração, sempre que a comissão sindical ou o delegado sindical ou, na falta destes, o sindicato, juntamente com a entidade patronal, julguem da sua necessidade.

2 — Aos trabalhadores nas condições do número anterior serão concedidas ainda as seguintes regalias, desde que os factos sejam devidamente comprovados:

- a) Poderão faltar, sempre que necessário, para prestar provas de exame ou outras equivalentes nos estabelecimentos de ensino, sem perda de remuneração;

- b) Terão direito até 10 dias, consecutivos ou não, para preparação dos exames ou outras provas, com perda de remuneração;
- c) Poderão gozar férias interpoladamente sempre que o requeiram;
- d) Na organização das escalas de férias ter-se-á em conta o desejo do trabalhador de aproveitar estas para a preparação de exames, sem prejuízo dos legítimos interesses dos demais trabalhadores.

3 — A entidade patronal poderá exigir em cada período escolar documento comprovativo da frequência e assiduidade e, anualmente, do aproveitamento escolar.

4 — A falta da apresentação dos documentos indicados no número anterior ou a verificação de falta de assiduidade às aulas determinarão a imediata perda dos benefícios concedidos, sempre que a comissão sindical ou delegado sindical ou, na falta destes, o sindicato assim o entenderem.

Estas regalias cessam ainda no caso de os trabalhadores-estudantes não obterem aproveitamento escolar em dois anos seguidos ou interpolados. O aproveitamento avalia-se em função da matrícula escolar.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 65.^a

Cessação do contrato de trabalho

O regime da cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei.

CAPÍTULO XI

Disciplina

Cláusula 66.^a

Infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário, quer consista em acção quer em omissão, doloso ou gravemente culposos, que viola os específicos deveres decorrentes deste contrato colectivo de trabalho e da lei geral do trabalho.

Cláusula 67.^a

Exercício da acção disciplinar

1 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de 12 meses a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos revestirem matéria criminal, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

2 — O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a infracção foi conhecida pela entidade patronal.

Cláusula 68.^a

Suspensão do trabalhador

1 — Após ser decidida a abertura do processo disciplinar, pode a empresa suspender, sem perda de retribuição, a presença do trabalhador até à conclusão do processo.

2 — O sindicato e a comissão sindical de empresa e ou delegado sindical serão avisados, por escrito, da suspensão, no prazo máximo de quarenta e oito horas, bem como dos factos por que o trabalhador vem acusado.

Cláusula 69.^a

Tramitação do processo disciplinar

1 — O processo de inquérito deve iniciar-se com uma carta registada com aviso de recepção dirigida ao trabalhador, informando-o concretamente dos factos que deram origem ao processo; pode ainda ser utilizado o processo de notificação pessoal com a assinatura do próprio na presença de duas testemunhas.

2 — No processo deve constar a queixa ou a participação que a ele deu origem, indicando-se, desde logo, as testemunhas a inquirir.

3 — Após a inquirição das testemunhas de acusação e do próprio arguido, será deduzida por escrito nota de culpa, se a ela houver lugar, indicando concreta e especificamente os factos que se imputam ao arguido, iniciando-se então o processo disciplinar e facultando-se a consulta do processo ao arguido e seu mandatário, durante o prazo concedido para a defesa.

4 — Não pode posteriormente ser alargado o objecto de processo a factos estranhos não averiguados no decurso do mesmo.

5 — Se pela instrução do processo se concluir pela inexistência de um ilícito disciplinar, será este arquivado.

6 — Após a recepção da nota de culpa, deverá o arguido organizar a sua defesa em 15 dias úteis, indicando logo todos os meios de prova e solicitando todas as diligências que achar convenientes a bem da sua defesa.

7 — O número máximo de testemunhas a ouvir, quer pela acusação quer pela defesa, é 10, não podendo ser ouvidas mais de 3 testemunhas por cada facto.

8 — A inquirição das testemunhas de defesa bem como a realização das demais diligências de prova requeridas por esta devem ser realizadas dentro de 15 dias úteis.

9 — Concluída a defesa, deverá ser dada pelo instrutor do processo informação final no prazo de 15 dias úteis, que deverá ser comunicada formalmente ao trabalhador e seu mandatário.

Cláusula 70.^a

Garantias de defesa

A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do arguido em processo disciplinar, instaurado exclusivamente para apurar da sua responsabilidade, salvo o caso de simples admoestação verbal.

Cláusula 71.^a

Condição de validade do processo disciplinar

Qualquer sanção aplicada sem precedência do processo disciplinar, quando exigido ou sem observância

dos requisitos atrás descritos, será considerada nula e de nenhum efeito, nos termos previstos neste contrato colectivo de trabalho.

Cláusula 72.^a

Sanções disciplinares

As sanções disciplinares aplicáveis são aquelas que vêm previstas na lei geral do trabalho.

Cláusula 73.^a

Proporcionalidade das sanções

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

Cláusula 74.^a

Recursos

Da sanção poderá o trabalhador recorrer para a comissão conciliatória, e, em última instância, para o tribunal competente, sem prejuízo do recurso normal à comissão sindical de empresa e ao sindicato, nos termos previstos por lei.

Cláusula 75.^a

Exercício ilegítimo do poder disciplinar

Os danos, designadamente os não patrimoniais, provocados ao trabalho pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar das empresas ou superiores hierárquicos serão indemnizados nos termos gerais de direito.

Cláusula 76.^a

Registo de sanções

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes e ao trabalhador sempre que o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

CAPÍTULO XII

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 77.^a

Princípio geral

As entidades patronais estão obrigadas a cumprir as disposições sobre saúde, higiene e segurança no trabalho constantes nas Leis n.ºs 99/2003, de 27 de Agosto, e 35/2004, de 29 de Julho.

CAPÍTULO XIII

Segurança social e benefícios sociais

Cláusula 78.^a

Princípios gerais

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para a segurança social respectiva, nos termos prescritos na lei e nas disposições regulamentares aplicáveis.

Cláusula 79.^a

Subsídio de refeição

Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de refeição de € 2 por cada dia de trabalho efectivo prestado, sem prejuízo de subsídio ou condições mais favoráveis já praticados pelas empresas.

Cláusula 80.^a

Subsídio de doença

1 — Em caso de doença, as entidades patronais pagarão aos seus trabalhadores a retribuição auferida à data da baixa, até ao limite de 120 dias em cada ano, seguidos ou alternados.

2 — Esta obrigação não existe se o tempo de baixa não exceder seis dias.

3 — As entidades patronais poderão, contudo, exigir aos trabalhadores que tenham direito ao subsídio de doença da respectiva segurança social o reembolso da quantia respeitantes a esse subsídio, a partir da data em que aqueles o tenham recebido da respectiva instituição.

4 — Para as empresas com menos de cinco trabalhadores, o limite referido no n.º 1 é reduzido para 60 dias.

5 — As entidades patronais que tenham dúvidas sobre a baixa por doença poderão exigir que o (ou os) trabalhador(es) seja(m) examinado(s) por um médico da sua confiança, a expensas da mesma entidade patronal, sem prejuízo de eventual instauração de procedimento disciplinar e criminal, no caso de falsas declarações.

CAPÍTULO XIV

Disposições transitórias

Cláusula 81.^a

Reclassificações

1 — Os trabalhadores anteriormente designados «operador de lotes», «operador de *centri-therm*», «operador de moinhos», «operador de extracção de café e produtos solúveis», «operador de secagem de café e produtos solúveis» e «operador de máquinas de limpeza de café» são reclassificados em operadores.

2 — Os trabalhadores anteriormente designados «auxiliar de torrefactor», «auxiliar de extracção», «auxiliar de laboração», «auxiliar de embalagem» e «auxiliar de secagem» são reclassificados em auxiliares de laboração.

Cláusula 82.^a

Manutenção das regalias adquiridas

1 — Da aplicação deste contrato não poderá resultar para qualquer trabalhador diminuição de categoria, de retribuição, perda de regalias já anteriormente concedidas.

2 — A aplicação deste contrato não impede a realização de acordos mais favoráveis a realizar dentro das empresas.

Cláusula 83.^a

Revogação de convenções anteriores

1 — Com a entrada em vigor do presente contrato ficam revogadas todas as cláusulas constantes da regulamentação colectiva de trabalho anterior.

2 — Ressalva-se, porém, a legislação de cuja aplicação resulta tratamento mais favorável aos trabalhadores.

ANEXO I

Definição de funções

Encarregado(a) geral. — O(A) trabalhador(a) com formação técnica para chefiar os serviços fabris e de expediente da fábrica de torrefacção de café.

Encarregado(a) de secção. — O(A) trabalhador(a) que orienta e chefia o pessoal de determinada secção.

Fiel de armazém. — O(A) trabalhador(a) responsável pela boa orientação e eficiência dos serviços de armazenagem, pela existência de todos os bens armazenados e pela escrituração de todo o movimento de armazenagem.

Provedor(a) de café. — O(A) trabalhador(a) que verifica a qualidade do café, provando-o, cheirando-o ou examinando-o. Recebe amostras de café e avalia a respectiva qualidade através do sabor, grau de torra, aroma e aspecto.

Torrefactor(a). — O(A) trabalhador(a) que regula, manobra e vigia uma ou mais máquinas destinadas à torrefacção de grãos de café ou de sucedâneos. Cuida da paragem, limpeza e conservação das máquinas com que opera.

Operador(a). — O(A) trabalhador(a) que regula, vigia e assegura o funcionamento de uma instalação destinada à preparação de produtos à base de café e sucedâneos. Cuida da limpeza e conservação das máquinas com que opera.

Operador(a) de linha de embalagem. — O(A) trabalhador(a) que regula, manobra, vigia e adapta ao tipo de embalagem usada as máquinas inerentes a linhas de embalagem, de modo a obter-se um produto embalado de acordo com as especificações dadas. Procede à alimentação em produto e em material de embalagem e à paragem e limpeza da linha.

Auxiliar de laboração. — O(A) trabalhador(a) que apoia as actividades inerentes às demais categorias referidas, procedendo, nomeadamente, à movimentação de matérias-primas e produtos, cargas e descargas e outros serviços nos sectores fabris, armazéns e distribuição.

Empacotador(a) ou embalador(a). — O(A) trabalhador(a) que executa indistintamente o empacotamento ou embalamento dos produtos, manual ou mecanicamente, e acondiciona em embalagens de transporte.

Estagiário(a). — O(A) trabalhador(a) que executa qualquer tarefa, no âmbito da sua profissionalização, sempre sob a orientação do responsável do sector ou área a que está integrado.

Empregado(a) de limpeza. — O(A) trabalhador(a) que executa apenas os serviços de limpeza no complexo fabril.

ANEXO II

Retribuição certa mínima

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
1	Encarregado geral	585
2	Encarregado de secção	506
	Provedor de café	
	Fiel de armazém	
3	Torrefactor	498
4	Operador	490
	Operador de linha de embalagem	
5	Auxiliar de laboração	458
	Empacotador ou embalador	
	Estagiário	
6	Empregado de limpeza	400
	Aprendiz	

Lisboa, 30 de Agosto de 2005.

Pela AICC — Associação Comercial e Industrial do Café:

Luis Carvalho Neves, mandatário.

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

Manuel Lopes Furtado, mandatário.

Declaração

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

- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;
- Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;

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

Lisboa, 2 de Setembro de 2005. — A Direcção Nacional/FESAHT: *Joaquim Pereira Pires — Alfredo Filipe Cataluna Malveiro.*

Depositado em 19 de Setembro de 2005, a fl. 107 do livro n.º 10, com o n.º 214/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ACT entre a CIMIANTO — Sociedade Técnica Hidráulica, S. A., e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência da convenção

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho (ACT) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, todas as empresas cuja actividade seja a indústria de fibrocimento e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas neste ACT e representados pelas associações sindicais outorgantes.

4 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º conjugado com os artigos 552.º, 553.º e 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, serão abrangidos pelo presente ACT duas entidades patronais e, nesta data, 215 trabalhadores ao serviço das mesmas.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 10 meses contados a partir de 1 de Maio de cada ano e serão revistas nos termos previstos na cláusula 22.^a

Cláusula 16.^a

Tempo de trabalho

8 — As entidades patronais poderão praticar um horário desfasado, dentro do período de segunda-feira

a sexta-feira, no horário compreendido entre as 8 e as 20 horas. Nestes casos, os trabalhadores terão direito a um subsídio mensal de € 34, actualizado aquando das revisões salariais.

Cláusula 16.^a-A

Regime de horário para serviços de apoio

3 — Aos trabalhadores sujeitos ao regime de trabalho referido no n.º 1 desta cláusula será garantido um subsídio mensal no valor de € 114,50, para além de outros subsídios devidos à prática de horários em regime diferente, inclusive o regime de turnos.

Cláusula 17.^a

Trabalho suplementar

11 — O trabalhador terá direito a uma refeição fornecida pela empresa ou a um subsídio no valor de € 6 sempre que:

Cláusula 18.^a

Trabalho por turnos

4 — O trabalho por turnos fixos confere ao trabalhador o seguinte subsídio:

- a) Para o regime das 0 às 8 horas com folga fixa — € 247;
- b) Para o regime das 16 às 24 horas com folga fixa — € 206.

Nota. — Este regime só é admitido nas linhas de produção. Para evitar riscos em matéria de saúde/segurança e produtividade, os turnos fixos ora previstos poderão alternar pelo menos de três em três meses.

5 — O trabalho por turnos rotativos confere ao trabalhador o seguinte subsídio:

- a) Para o regime de três turnos sem folga fixa — € 213;
- b) Para o regime de três turnos com folga fixa — € 177;
- c) Para o regime de dois turnos com folga fixa abrangendo total ou parcialmente o período entre as 0 horas e as 8 horas — € 151;
- d) Para o regime de dois turnos com folga fixa — € 126.

Nota. — Os subsídios referidos nos n.ºs 4 e 5 não são aplicados na parte correspondente às faltas que motivam perda de remuneração.

10 — No caso em que o trabalhador preste trabalho extraordinário quatro ou mais horas, além do período normal de trabalho, terá direito a uma refeição fornecida pela empresa ou a um subsídio no valor de € 6.

Cláusula 26.^a

Diuturnidades

3 — O valor das diuturnidades será o seguinte:

(Em euros)		
Diuturnidades	Valor unitário	Total
1. ^a	13	13
2. ^a	22	35
3. ^a	22,50	57,50
4. ^a	23,50	81
5. ^a	26,50	107,50

4 — As diuturnidades são independentes da remuneração efectiva dos trabalhadores, acrescendo-se-lhe.

Cláusula 26.^a-A

Abono para falhas

Os trabalhadores classificados como caixa, cobrador ou quem no seu impedimento os substitua têm direito a um abono mensal de € 48, sendo este abono devido também com os subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 29.^a

Regime de deslocações

A) Condições particulares para montadores e pessoal fabril

3 — Consideram-se grandes deslocações todas as deslocações não previstas no n.º 1.

h) Enquanto o trabalhador estiver deslocado receberá a importância de € 6 por cada dia de deslocação, com a inclusão de feriados e fins-de-semana.

Nota. — A verba referida na alínea h) não se aplica às profissões que pela sua natureza tenham regime específico de deslocações.

4 — As grandes deslocações para o estrangeiro e Regiões Autónomas dão aos trabalhadores direito a:

e) Um seguro de acidentes pessoais no valor de € 66 200.

10 — Nos casos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 8, a empresa pagará ao trabalhador:

- a) Os transportes entre a base de trabalho e o local onde este se realize;
- b) A despesa do almoço até ao montante de € 12,50, desde que o trabalho a efectuar no local para onde for deslocado não permita o

- regresso à base de trabalho dentro da primeira parte do período normal do trabalho diário;
- c) O pagamento da despesa de almoço não será devido se o local de trabalho for outra instalação da empresa provida de refeitório.

11 — No caso previsto na alínea c) do n.º 8, o trabalhador terá direito, para além da retribuição normal:

- a) A um subsídio de € 6 por cada dia completo de deslocação;
- b) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento, contra a entrega de documentos, podendo eventualmente ser acordada entre a entidade patronal e o trabalhador a fixação de um limite mínimo de orientação nos seguintes montantes:

Almoço ou jantar — € 12,50;
Dormida e pequeno-almoço — € 47,50;
Diária completa — € 57,98.

A empresa, quando tal se justifique, autorizará o pagamento de despesas superiores, mediante a apresentação de documentos.

Cláusula 31.^a

Regime de seguros

1 — Os trabalhadores do serviço externo, seja qual for o meio de transporte utilizado, têm direito a um seguro de acidentes pessoais completo, no valor de € 66 200, válido durante as vinte e quatro horas do dia e por todo o ano.

Cláusula 33.^a

Subsídio de alimentação

1 — Quando pela empresa não seja fornecida aos seus trabalhadores alimentação confeccionada em refeitório próprio, será concedido a estes um subsídio de refeição de € 6 por cada dia de trabalho efectivo sempre que o trabalhador preste serviço equivalente, em tempo, a meio dia de trabalho ou ainda num dos períodos de trabalho (manhã ou tarde) completos.

2 — Quando o trabalhador se encontre em regime de dieta e não lhe seja fornecida alimentação adequada, ser-lhe-á concedido o mesmo subsídio de € 6 diários, mediante a apresentação de documento médico comprovativo e aceite pela empresa.

3 — Nos casos em que as empresas forneçam alimentação confeccionada em refeitório próprio, o trabalhador terá a opção de prescindir da mesma, sendo-lhe atribuído um subsídio no valor de € 4,50.

Para os efeitos estabelecidos neste número, o trabalhador terá de prestar dois terços do tempo de trabalho diário a que está obrigado.

A comunicação à empresa é feita por escrito com antecedência de uma semana, considerando-se o mesmo período de tempo para a sua revogação.

4 — Os subsídios indicados nesta cláusula poderão ser substituídos por qualquer outra forma de participação de valor igual.

Cláusula 59.^a

Trabalhadores-estudantes

5 — As empresas compartilharão nas despesas ocasionadas pela frequência de cursos, no respeitante ao pagamento de matrículas e propinas, em 75% e 100%, conforme os vencimentos auferidos, respectivamente para as categorias profissionais situadas entre os níveis 1 a 14 e 15 e 19, e com uma dotação anual para aquisição de material escolar até aos limites seguintes:

a) As importâncias para aquisição de material escolar terão os seguintes limites anuais:

- Ensino básico até ao 6.º ano de escolaridade — € 48;
- Ensino básico até ao 9.º ano de escolaridade — € 83;
- Curso de ensino secundário ou equivalente — € 121;
- Cursos superiores — € 201;

b) A participação para a despesa com as deslocações será igual a 50% do custo do passe que o trabalhador-estudante tenha de adquirir em função do local de residência, local de trabalho e local do estabelecimento de ensino, considerados no seu conjunto;

c) No caso da frequência em instituições superiores de ensino privadas ou de cursos de formação profissional certificada com duração superior a seis meses, a entidade patronal subsidiará em 50% as propinas ou custos, subsídio este que terá como limite máximo € 93 por mês.

Cláusula 79.^a

Majoração do subsídio de refeição

O valor de € 6 estabelecido no n.º 11 da cláusula 17.^a, no n.º 10 da cláusula 18.^a e nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 33.^a é majorado em € 0,50 nas empresas que forneçam aos seus trabalhadores alimentação confeccionada em refeitório próprio.

CAPÍTULO XVIII

Revogação de textos

Cláusula 80.^a

Revogação

Com a entrada em vigor do presente ACT ficam revogadas as matérias contratuais do ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2004, revistas neste ACT.

ANEXO III

Remunerações certas mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (euros)	
1	Director B Gestor de recursos humanos Técnico/licenciado/bacharel do grau 6 ...	2 557	
2	Chefe de divisão C Director A Técnico/licenciado/bacharel do grau 5 ...	2 244	
3	Analista de sistemas de informação B Chefe de divisão B Chefe de planeamento de produção B ... Técnico/licenciado/bacharel do grau 4-B	1 854	
4	Analista de sistemas de informação A Contabilista/técnico oficial de contas B ... Chefe de departamento C Chefe de departamento de pessoal C Chefe de divisão A Técnico/licenciado/bacharel do grau 4-A	1 632	
5	Chefe de departamento B Chefe de departamento de pessoal B Chefe de delegação C Chefe de planeamento de produção A ... Contabilista/técnico oficial de contas A Técnico/licenciado/bacharel do grau 3-C	1 499	
6	1	Chefe de delegação B Chefe de departamento de pessoal A Chefe de departamento A Chefe de serviço B Chefe de serviços de vendas B Supervisor de área comercial principal B Técnico/licenciado/bacharel do grau 3-B	1 372
	2	Analista programador B Chefe de serviços de apoio B Chefe de serviços fabril B Medidor orçamentista-coordenador B ... Secretário(a) de administração B Técnico de construção civil do grau IV ...	1 368
7	1	Chefe de serviços de apoio A Chefe de serviços fabril A Coordenador fiscal geral B Técnico industrial do grau III	1 262
	2	Analista programador A Chefe de delegação A Chefe de serviços A Chefe de serviços de vendas A Secretário(a) de administração A Supervisor de área comercial principal A Técnico/licenciado/bacharel do grau 3-A Técnico industrial do grau II	1 256
8	1	Coordenador fiscal geral A Medidor orçamentista-coordenador A ... Técnico de construção civil do grau III ... Técnico de condições de trabalho, prevenção e segurança B	1 206
	2	Chefe de secção B Chefe de vendas B Programador de computador B Secretário(a) de direcção C Supervisor de área comercial B Técnico/licenciado/bacharel do grau 2-C Técnico industrial do grau I	1 198

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (euros)
9	1 Chefe de secção A Chefe de vendas A Coordenador de apoio B (secção) Coordenador de produção B (secção) Programador de computador A Secretário(a) de direcção B Supervisor de área comercial A Técnico de condições de trabalho, prevenção e segurança A Técnico/licenciado/bacharel do grau 2-B	1 112
	2 Assistente administrativo III Coordenador fiscal B Delegado técnico comercial B Medidor orçamentista principal B Técnico medidor orçamentista III Técnico/licenciado/bacharel do grau 2-A	1 081
10	Assistente administrativo II Delegado técnico comercial A Desenhador principal B Operador de sistemas B Secretário(a) de direcção A Técnico/licenciado/bacharel do grau 1 ...	1 051
11	1 Assistente administrativo I Assistente técnico comercial Coordenador de apoio A (secção) Coordenador fiscal A Coordenador de produção A (secção) ... Desenhador principal A Inspector/prospector de vendas Medidor orçamentista principal A Operador de sistemas A Técnico de construção civil do grau II Técnico medidor orçamentista II	1 018
	2 Coordenador geral de armazém B Coordenador fabril B Técnico medidor orçamentista I Trabalhador qualificado de apoio B	990
12	1 Desenhador de estudos III Medidor orçamentista III	964
	2 Caixa Chefe de equipa B/oficial principal B Coordenador de armazém B Coordenador arvorado B Coordenador fabril A Coordenador geral de armazém A Desenhador de estudos II Enfermeiro C Medidor orçamentista II Primeiro-escriturário Promotor de vendas com mais de três anos Trabalhador qualificado de apoio A Trabalhador de qualificação especializada B	960
13	Coordenador de 1. ^a Desenhador de estudos I Medidor orçamentista I Técnico de construção civil do grau I	938
1	Cobrador B Chefe de equipa A/oficial principal A Coordenador de 2. ^a Trabalhador de qualificação especializada A	865

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (euros)
14	2 Classificador arquivista B Cobrador A Promotor de vendas até três anos Recepcionista/motorista B (c) Segundo-escriturário Telefonista B	847
15	1 Coordenador de armazém A Coordenador arvorado A Desenhador de execução II Enfermeiro B Montador de fibrocimento B Motorista B Oficial especializado de fabrico B	815
	2 Classificador arquivista A Enfermeiro A	804
16	Canalizador de 1. ^a Carpinteiro de limpos de 1. ^a Carpinteiro de toscos de 1. ^a Condutor manobrador B Desenhador de execução I Electricista B Fiel de armazém/conferente B Montador de fibrocimento A Motorista A Oficial especializado de fabrico A Pedreiro/trolha de 1. ^a Pintor de 1. ^a Serralheiro de 1. ^a Serralheiro mecânico de 1. ^a Torneiro mecânico de 1. ^a Verificador de qualidade/operador de laboratório B	759
17	Arquivista técnico Ajudante de motorista B Canalizador de 2. ^a Capataz Carpinteiro de limpos de 2. ^a Carpinteiro de toscos de 2. ^a Condutor manobrador A Contínuo Desenhador de execução tirocinante Electricista A Fiel de armazém/conferente A Moldador/acabador de 1. ^a Operador de apoio de 1. ^a Operador de fabrico de 1. ^a Pedreiro/trolha de 2. ^a Pintor de 2. ^a Recepcionista Recepcionista/motorista A (c) Serralheiro civil de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a Telefonista A Terceiro-escriturário Torneiro mecânico de 2. ^a Verificador de qualidade/operador de laboratório A	737
18	Ajudante de motorista A Ajudante de capataz/trabalhador de cargas e descargas Ajudante de fiel de armazém Coordenador(a) de limpeza (b) Estagiário do 2. ^o ano (*) Moldador/acabador de 2. ^a Operador de apoio de 2. ^a Operador de fabrico de 2. ^a	720

Níveis		Categorias profissionais	Remunerações (euros)
19	1	Auxiliar de armazém	657
		Auxiliar de serviços fabris/apoio	
		Empregado(a) de bar (*)	
		Estagiário do 1.º ano (*)	
		Guarda/porteiro (b) (c)	
2	Praticante de fabrico	634	
			Trabalhador de limpeza

(*) Categoria a extinguir quando vagar.

(a) Remuneração para tempo inteiro.

(b) Para os guardas/porteiros cujo horário de trabalho se processe exclusiva ou predominantemente de noite não haverá lugar à percepção de subsídio por trabalho nocturno, encontrando-se este já incluído na retribuição.

(c) Aos rececionistas/motoristas em serviço de garagem é atribuído um subsídio mensal de € 48 para compensar a parte oficial do horário respeitante a trabalho nocturno e a descontinuidade do horário semanal.

(e) As diferenças salariais existentes entre as tabelas em vigor em 30 de Abril de 2005 e as remunerações efectivamente auferidas sofrerão o aumento médio da tabela (2,8%), sendo o respectivo valor acrescido aos novos salários acordados.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência da convenção

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho (ACT) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, todas as empresas cuja actividade seja a indústria de fibrocimento e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas neste ACT e representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — É reconhecida no âmbito deste ACT a liberdade de expressão e de divulgação do pensamento e opinião, com respeito dos direitos de personalidade do trabalhador e da entidade patronal, incluindo as pessoas singulares que a representam, e do normal funcionamento da empresa.

3 — Nos casos em que se encontre em vigor na empresa mais de um ACT, os trabalhadores não filiados em sindicato outorgante, susceptíveis de serem abrangidos pelo âmbito profissional em causa, devem escolher, por escrito, o ACT que lhes é aplicável, no prazo de 30 dias.

4 — Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º conjugado com os artigos 552.º, 553.º e 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, serão abrangidos pelo presente ACT duas entidades patronais e, nesta data, 215 trabalhadores ao serviço das mesmas.

5 — Sempre que neste ACT se refira as designações «trabalhador» ou «trabalhadores», devem ter-se as mesmas por referentes a ambos os sexos.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

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

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses contados a partir de 1 de Maio de cada ano e serão revistas nos termos previstos na cláusula 22.^a

3 — O restante clausulado terá uma vigência de três anos.

4 — A denúncia deste ACT pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de pelo menos três meses contados a partir de um dos seus termos de vigência.

5 — No caso de não haver denúncia a vigência do clausulado geral será prorrogada automaticamente por períodos de dois anos até ser denunciado por qualquer das partes.

6 — As denúncias far-se-ão com o envio às demais partes contraentes da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção.

7 — O processo negocial inicia-se com a apresentação da proposta fundamentada, devendo a entidade destinatária responder ou manifestar vontade de negociar até 30 dias após a data da sua recepção.

8 — A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

9 — A contraproposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta, que deverão ser também consideradas pelas partes como objecto de negociação.

10 — Nos termos do número anterior, a contraproposta deverá ser apreciada no prazo de 10 dias úteis.

11 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos 10 dias úteis subsequentes ao termo do prazo referido no número anterior.

12 — Sempre que se verifiquem, pelo menos, três alterações ou modificações em mais de 10 cláusulas, com excepção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será efectuado depósito com o texto consolidado para republicação.

13 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao ministério da tutela nos 15 dias seguintes à sua apresentação.

14 — Este ACT manter-se-á em vigor até ser substituído por outro que o renove.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Período experimental

1 — Durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização ou penalização, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos

no número anterior a entidade patronal terá de dar um aviso prévio de sete dias, sob pena de indemnizar o trabalhador até ao final do período experimental inicialmente previsto.

3 — O período experimental corresponde ao período inicial da execução do contrato, compreendendo as acções de formação ministradas pela entidade patronal ou frequentadas por determinação desta.

4 — Para contratos por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 120 dias para trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

5 — Para os contratos a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias para contratos de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

6 — Para os contratos em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no respectivo acordo. Todavia, nestes casos, o período experimental não pode ser superior a 120 dias.

7 — Por acordo escrito das partes, o período experimental pode ser excluído.

8 — Para todos os efeitos, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

Cláusula 4.^a

Admissões provisórias

1 — Na admissão de qualquer profissional para efeitos de substituição temporária aplica-se o regime do contrato a termo, salvaguardando-se o lugar e demais direitos e regalias do profissional substituído, que, após o regresso, ocupará de imediato as funções que vinha desempenhando antes da ausência.

2 — No caso de o profissional admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de 30 dias após o substituído ter retomado de forma efectiva o exercício das suas funções, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da entrada ao serviço na empresa, salvo se tal prolongamento resultar de ainda se não ter atingido o prazo fixado no contrato celebrado entre a empresa e o trabalhador substituído.

3 — Se durante a vigência dos contratos dos profissionais admitidos provisoriamente se verificarem vagas na respectiva categoria, ser-lhes-á dada preferência no preenchimento da vaga desde que reúnam os necessários requisitos.

Cláusula 5.^a

Recrutamento

A) Interno

1 — Sem prejuízo da liberdade de a entidade patronal efectuar admissões directas do exterior, o preenchimento de postos de trabalho faz-se prioritariamente por recrutamento interno, podendo concorrer os trabalhadores do quadro permanente e os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições.

2 — Para satisfação do estipulado no número anterior, a entidade patronal poderá sujeitar o trabalhador a um período de estágio de dois a seis meses, durante o qual qualquer das partes poderá tomar a iniciativa de regresso à situação anterior.

3 — Durante o período de estágio, o trabalhador mantém a retribuição correspondente à sua situação anterior, mas, logo que seja confirmado na nova situação, terá direito às diferenças salariais desde o início do estágio.

4 — A entidade patronal compromete-se a anunciar, por escrito, a abertura de concurso para o preenchimento de postos de trabalho, fornecendo todas as indicações necessárias sobre a candidatura e o processo de selecção aos trabalhadores eventualmente interessados.

B) Externo

1 — O recrutamento externo de candidatos deve processar-se através de concurso, com identificação dos aspectos genéricos da categoria ou profissão.

2 — Sem prejuízo do disposto em legislação especial, as entidades patronais devem submeter os trabalhadores aos exames de saúde seguidamente indicados, suportando todos os encargos com os mesmos, tendo em vista verificar a aptidão física e psíquica para o exercício da sua actividade:

- a) Exame de admissão antes do início da prestação do trabalho ou, quando a urgência da admissão o justificar, nos 10 dias seguintes;
- b) Exames periódicos e anuais a menores de 18 anos e a maiores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos aos restantes trabalhadores;
- c) Exames ocasionais sempre que haja alterações substanciais nos meios utilizados, no ambiente e na organização do trabalho susceptíveis de repercussão nociva na saúde do trabalhador, bem como nos casos de regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias por motivo de acidente ou de doença.

3 — O médico responsável pela avaliação dos testes e exames médicos só pode comunicar à entidade patronal se o candidato está ou não apto para desempenhar a actividade profissional.

4 — Se o trabalhador for reprovado por inaptidão física, deve o médico comunicar ao interessado as razões da sua exclusão com informação pormenorizada do seu estado de saúde.

Cláusula 6.^a

Categorias profissionais

1 — As condições específicas de admissão, no que respeita às exigências académicas e profissionais, são as que se encontram previstas neste ACT.

2 — As condições referidas no número anterior não são exigidas aos trabalhadores que à data de entrada em vigor deste ACT façam parte do quadro de efectivos da entidade patronal.

3 — São condições de preferência de admissão a formação profissional adequada ao posto de trabalho e a certificação profissional.

4 — Os trabalhadores abrangidos por este ACT serão classificados, de harmonia com as funções, nas categorias ou profissões constantes do anexo I.

5 — É vedado às entidades patronais atribuir categorias diferentes das previstas neste ACT.

6 — As categorias profissionais omissas serão definidas e integradas no grupo a que correspondem através da comissão paritária prevista neste ACT.

7 — Sempre que o exercício de determinada profissão se encontre legalmente condicionado à posse de carteira profissional ou título com valor legal equivalente, a sua falta determina a nulidade do contrato.

8 — A nulidade ou anulação parcial não determina a invalidade de todo o contrato de trabalho, salvo quando se mostre que este não teria sido concluído sem a parte viciada.

9 — Cessando a causa da invalidade durante a execução do contrato, este considera-se convalidado desde o início.

Cláusula 7.^a

Quadros de pessoal

1 — As empresas enviarão, de acordo com as disposições legais em vigor, o mapa dos trabalhadores ao seu serviço durante o mês de Novembro de cada ano, com dados actualizados em relação a Outubro anterior, às seguintes entidades:

- a) Às respectivas delegações ou subdelegações do Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho;
- b) Um exemplar às entidades representativas dos empregadores e às entidades representativas dos trabalhadores com assento no Conselho Económico e Social.

2 — Na mesma data do envio, as entidades patronais afixarão nos locais de trabalho e por forma bem visível, durante um prazo de 45 dias, cópias dos mapas previstos nos números anteriores, a fim de que os trabalhadores interessados possam reclamar, por escrito, directamente ou através dos respectivos sindicatos quanto às irregularidades detectadas.

3 — Os exemplares dos mapas dos quadros de pessoal referidos no número anterior serão mantidos em arquivo pelas entidades patronais pelo prazo de cinco anos.

4 — As infracções ao disposto serão punidas com multa, conforme a gravidade da infracção.

5 — Constituem contra-ordenação leve:

- a) A não afixação dos mapas;
- b) A afixação, no local de trabalho, de mapa do quadro de pessoal diferente do enviado às entidades referidas no n.º 1;
- c) A afixação do mapa do quadro de pessoal por prazo inferior a 45 dias;
- d) A omissão, no preenchimento do mapa, de trabalhadores ao serviço da empresa ou entidade patronal que nele devam figurar de acordo com o regime previsto na lei, bem como de elementos que do mesmo devessem constar;
- e) O não envio a qualquer das entidades referidas no n.º 1 nos prazos estabelecidos;
- f) A prestação de declarações falsas;
- g) A não rectificação ou substituição dos mapas, sempre que ordenadas pela Inspeção do Trabalho com base em irregularidades detectadas.

Cláusula 8.^a

Atribuição de categorias e dotações mínimas

1 — Chefias e técnicos administrativos:

1.1 — O número de chefes de secção e de assistentes administrativos não será nunca inferior a 15 % dos profissionais de escritório, sem prejuízo de número existente mais elevado.

Para determinar a existência destas categorias profissionais não serão incluídos técnicos de vendas, técnicos de desenho, técnicos de produção e de apoio e industriais e as categorias inseridas nos serviços auxiliares de escritório (contínuo, cobrador, telefonista, guarda e porteiro).

§ único. Será, porém, obrigatória a existência de um chefe de secção ou de categoria hierarquicamente superior nas empresas que tenham, pelo menos, cinco profissionais de escritório ao seu serviço abrangidos por esta convenção colectiva de trabalho.

1.2 — O número de chefes de serviço e de técnicos/licenciados/bacharéis, tomados no seu conjunto, não poderá ser inferior a 50 % do número total de chefes de secção e de assistentes administrativos apurados nos termos do n.º 1.1.

1.3 — O número de chefes de divisão, contabilistas/técnicos de contas e chefes de departamento e técnicos/licenciados/bacharéis, tomados no seu conjunto, não poderá ser inferior a 50 % do número de chefes de serviço, calculado nos termos do número anterior.

1.4 — Sempre que, por força da percentagem, o resultado obtido não corresponder a uma unidade inteira, será arredondado por excesso ou por defeito, consoante a diferença seja pelo menos igual a 0,5 ou inferior a este valor, sem prejuízo da subsistência de critério mais favorável aos trabalhadores seguido nas empresas.

2 — Escriturários:

2.1 — Na classificação dos escriturários serão respeitadas as proporções previstas no anexo II.

3 — Técnicos de vendas:

3.1 — Sem prejuízo das categorias que lhes competirem pelas funções que efectivamente exercerem, os

profissionais abrangidos pela presente convenção serão obrigatoriamente classificados nos seguintes termos:

- a) Por cada grupo de três trabalhadores de categoria de promotor de vendas, tomados no seu conjunto, a entidade patronal terá de atribuir, obrigatoriamente, a um deles a categoria de inspector/prospector de vendas;
- b) Nas empresas em que haja dois trabalhadores com a categoria de inspector/prospector de vendas é obrigatória a existência de um chefe de vendas ou de um trabalhador com a categoria superior. Contudo, nas empresas onde haja apenas a categoria de inspector/prospector de vendas observar-se-á a existência de um chefe de vendas por cada três inspectores/prospectores de vendas.

Cláusula 9.^a

Promoções

Constitui promoção a passagem do trabalhador ao escalão superior da mesma profissão ou a mudança para outra categoria profissional de natureza e hierarquia superiores a que corresponda um grau de remuneração mais elevado.

Cláusula 10.^a

Acessos

1 — A passagem referida na cláusula anterior, quando resultar das normas contratuais, chamar-se-á acesso automático ou obrigatório.

2 — Administrativos:

2.1 — Os estagiários ascenderão automaticamente à categoria imediata quando perfaçam dois anos de permanência, extinguindo-se esta categoria.

2.2 — Os terceiros-escriturários e os segundos-escriturários ascenderão automaticamente às classes seguintes logo que perfaçam três anos numa delas.

3 — Técnicos de vendas — os promotores de vendas até três anos nesta categoria serão considerados estagiários na função, independentemente da empresa em que esta seja prestada.

4 — Técnicos/licenciados/bacharéis (graus):

4.1 — Os técnicos do grau 1 ascenderão automaticamente ao grau 2-A após um ou dois anos de antiguidade na categoria, conforme sejam licenciados ou não.

4.2 — Após um ou dois anos de permanência na categoria, respectivamente para licenciados e não licenciados, os técnicos do grau 2-A ascenderão ao grau 2-B.

5 — A antiguidade na categoria conta-se a partir da data da última promoção.

6 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor desta convenção tenham nas categorias ou escalões de acesso automático tempo de permanência igual ou superior ao agora fixado ascenderão automaticamente à categoria ou escalão imediatamente superior.

Cláusula 11.^a

Provimento

1 — O provimento dos trabalhadores no escalão B e nas categorias profissionais designadas «principal» é da livre disposição das empresas, segundo as suas necessidades.

2 — A passagem dos técnicos/licenciados/bacharéis do escalão B ao escalão C far-se-á mediante avaliação e não é condicionada à existência de vagas.

CAPÍTULO III

Garantias, deveres e direitos das empresas e dos trabalhadores

Cláusula 12.^a

Deveres das entidades patronais

Sem prejuízo de outras obrigações, a entidade patronal deve:

- a) Cumprir as normas deste ACT;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- c) Pagar pontualmente a retribuição;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- i) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram para a empresa da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- l) Prestar aos sindicatos, sempre que lhes sejam solicitados, todos os elementos referentes às relações de trabalho na empresa;
- m) Proceder aos descontos nos salários dos trabalhadores e enviar aos sindicatos em numerário, cheque ou transferência bancária, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitam, o produto das quotizações acompanhado dos respectivos mapas mensais;
- n) Informar os trabalhadores, através dos delegados sindicais, acerca da situação e objectivos da empresa, sempre que o solicitem;
- o) Facilitar a consulta de cópia do processo individual sempre que o trabalhador o solicite;
- p) Submeter a expensas suas todos os trabalhadores ao seu serviço a exame médico, pelo menos uma vez por ano, para detecção de doenças profissionais ou outras;
- q) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada estabelecimento, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admis-

são, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo de férias e faltas que impliquem perda de retribuição ou diminuição dos dias de férias.

Cláusula 13.^a

Deveres dos trabalhadores

Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Cumprir o estabelecido neste ACT;
- b) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar, sejam eles companheiros de trabalho, superiores hierárquicos, elementos dos corpos sociais da empresa e demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa, desde que os trabalhadores tenham conhecimento dessa qualidade;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Executar, de harmonia com as suas aptidões, as funções que lhe forem confiadas com competência, zelo e diligência;
- e) Cumprir as ordens e instruções da entidade patronal ou dos seus superiores hierárquicos em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- f) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes à sua organização e métodos de produção;
- g) Zelar pelo bom estado de conservação das instalações da empresa e da ferramenta e material que lhe estiver confiado;
- h) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade;
- i) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- j) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e neste ACT.
- l) Submeter-se, sem restrições, no âmbito da medicina do trabalho, aos exames médicos determinados pela entidade patronal;
- m) Não prestar falsas declarações sobre a justificação de faltas;
- n) Ter para com os demais trabalhadores a atenção e respeito que lhe sejam devidas, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que lhe sejam solicitados.

Cláusula 14.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- 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 de outros trabalhadores;
- d) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo a pedido expresso do mesmo e nos casos previstos na lei e neste ACT;
- e) Baixar a categoria ou classe do trabalhador para que foi contratado ou promovido, salvo nos casos nos casos previstos na lei e neste ACT;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto neste ACT ou quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal 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 na lei;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela 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 propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- l) A prática de *lockout*. É entendido como *lockout* qualquer decisão unilateral da entidade patronal que se traduza na paralisação total ou parcial da empresa ou na interdição do acesso aos locais de trabalho a alguns ou à totalidade dos trabalhadores e ainda na recusa em fornecer trabalho, condições e instrumentos de trabalho que determine ou possa determinar a paralisação de todos ou alguns sectores da empresa ou desde que, em qualquer caso, vise atingir finalidades alheias à normal actividade da empresa.

2 — Em conformidade com os preceitos da Constituição da República Portuguesa, é garantido o direito à greve.

3 — São proibidos quaisquer acordos entre as empresas no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores que a elas tenham prestado serviço.

4 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito às indemnizações fixadas na cláusula 43.^a

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 15.^a

Trabalho a tempo parcial

1 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponde a um período normal de trabalho semanal não inferior a 30 % nem superior a 75 % do período normal de trabalho semanal, para situação comparável.

2 — A duração do trabalho diário não poderá ser inferior a quatro horas nem superior a oito horas.

3 — O trabalho a tempo parcial pode ser prestado em todos ou em alguns dias da semana, sem prejuízo de descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho, se possível, ser fixado por acordo.

4 — Se o período normal de trabalho não for igual em cada semana, é considerada a respectiva média num período de referência de seis meses.

5 — O contrato a tempo parcial obriga a forma escrita. Assim, se faltar no contrato o período normal de trabalho semanal, presume-se que o contrato foi celebrado para a duração máxima do período normal de trabalho a tempo parcial admitido por este ACT.

6 — O trabalhador a tempo parcial tem direito à retribuição base prevista neste ACT, na proporção do respectivo período normal de trabalho semanal.

7 — O trabalhador a tempo parcial tem direito a outras prestações, com ou sem carácter retributivo, previstas neste ACT ou, caso seja mais favorável, auferidas pelos trabalhadores a tempo completo, na proporção do respectivo período normal de trabalho semanal.

8 — O trabalhador a tempo parcial tem direito ao subsídio de refeição previsto neste ACT, excepto quando a sua prestação de trabalho diário seja inferior a cinco horas, sendo então calculado em proporção do respectivo período normal de trabalho semanal.

9 — O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhar a tempo completo ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo com a entidade patronal.

10 — O acordo referido no número anterior pode cessar por iniciativa do trabalhador até ao 7.º dia seguinte à data da respectiva celebração, mediante comunicação escrita enviada à entidade patronal.

Cláusula 16.^a

Tempo de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este ACT será, em princípio, distribuído de segunda-feira a sexta-feira, não sendo, em média, superior a quarenta horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados.

2 — A duração média do período normal semanal é apurada por referência a quatro meses.

3 — Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a fixação do horário de trabalho deve tomar em conta esse facto.

4 — Nas funções de produção, em casos excepcionais e unicamente durante um mês, por cada ano civil, o período normal de trabalho pode ser aumentado, desde que a sua duração média mensal não seja superior ao estabelecido no n.º 1.

5 — Nas funções de produção, o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao máximo de duas horas sem que a duração do trabalho semanal exceda cinquenta horas.

6 — As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal de acordo com o disposto nos n.ºs 4 e 5 serão compensadas com a redução do horário normal em igual número de horas ou por redução em meios dias ou dias inteiros, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição e do estabelecido no n.º 4 da cláusula 36.^a

7 — O período de referência poderá ser alterado durante a sua execução por motivos objectivamente justificados pela entidade patronal.

8 — As entidades patronais poderão praticar um horário desfasado, dentro do período de segunda-feira a sexta-feira, no horário compreendido entre as 8 e as 20 horas. Nestes casos, os trabalhadores terão direito a um subsídio mensal de € 34, actualizado aquando das revisões salariais.

9 — Sempre que a natureza das funções ou serviços a isso possibilite, poderão vir a ser praticados horários do tipo flexível; nestes casos, o período de trabalho diário poderá ser aumentado até ao limite de duas horas diárias, sem prejuízo de a laboração semanal não poder ser superior a quarenta horas semanais.

10 — Os trabalhadores de transportes terão um horário móvel ou fixo, podendo efectuar-se a alteração de qualquer destes regimes desde que haja acordo entre trabalhador e a entidade patronal.

11 — Os trabalhadores de transportes têm direito a um descanso mínimo de doze horas consecutivas no decurso das vinte e quatro horas anteriores ao momento em que se inicia o período de trabalho diário.

12 — Para os trabalhadores cujo contrato seja acentuadamente intermitente ou de simples presença, os seus períodos normais diários de trabalho podem ser superiores aos previstos neste ACT, desde que não sejam, em média, ultrapassadas as quarenta horas semanais.

13 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo, sem prejuízo do estabelecido na cláusula 18.^a

14 — Na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário haverá, se necessário, uma tolerância de quinze minutos para serviços iniciados e não concluídos, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância deixe de revestir carácter excepcional, devendo o acréscimo de trabalho ser pago como trabalho normal quando perfizer quatro horas ou no termo de cada ano civil, sem prejuízo do estabelecido no n.º 4 da cláusula 36.^a

Cláusula 16^a-A

Regime de horário para os serviços de apoio

1 — As empresas poderão adoptar para os trabalhadores de produção e apoio (manutenção, revisão, construção civil, transportes e refeitórios) e serviços (contínuos, guardas, porteiros, recepcionistas, motoristas e serviços de limpeza) um horário de trabalho escalonado, distribuído de segunda-feira a sexta-feira e de terça-feira

a sábado, com excepção do regime de trabalho por turnos fixos ou rotativos e de laboração contínua que se encontra expresso na cláusula 18.^a

2 — Para os trabalhadores integrados nos serviços referidos no número anterior que pratiquem regime de horário diferente, inclusive o regime de turnos, será necessário o seu acordo para a prática do horário acima referido.

3 — Aos trabalhadores sujeitos ao regime de trabalho referido no n.º 1 desta cláusula será garantido um subsídio mensal no valor de € 114,50, para além de outros subsídios devidos à prática de horários em regime diferente, inclusive o regime de turnos.

Cláusula 16.^a-A

Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

2 — A remuneração pelo trabalho nocturno será superior em 50% à fixada para o trabalho prestado durante o dia, salvo serviço de turno.

3 — Não se aplica a remuneração especial devida por prestação de trabalho nocturno aos trabalhadores incapacitados que deixem de desempenhar as suas funções e passem a desempenhar outras, sem que ocorra reclassificação profissional, desde que a sua retribuição global seja igual ou superior à retribuição prevista para as novas funções. Sendo a retribuição inferior, completar-se-á até perfazer o valor estabelecido para as novas funções desempenhadas, adicionando-se àquele a remuneração devida por prestação de trabalho nocturno, quando este ocorra.

Cláusula 17.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário normal de trabalho.

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a empresa e os delegados sindicais.

3 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitarem a sua dispensa.

4 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores nas seguintes condições:

- a) Deficientes;
- b) Trabalhadoras grávidas ou com filhos de idade inferior a 12 meses;
- c) Menores.

5 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duzentas horas de trabalho suplementar por ano.

Este número poderá ser ultrapassado quando se reconheça a iminência de prejuízos importantes para a empresa ou quando se trate de assegurar o trabalho de laboração contínua, devidamente comprovados pelas empresas aos órgãos representativos dos trabalhadores.

6 — A prestação de trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida da percentagem de 75% por cada hora praticada.

7 — O trabalho prestado em dias feriados e de descanso semanal obrigatório ou complementar será pago com o acréscimo de 150%.

8 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

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

10 — A remuneração prevista nos n.ºs 6 e 7 desta cláusula não isenta o trabalhador de receber a retribuição especial de 50% por cada hora devida por trabalho nocturno, quando o trabalho seja prestado entre as 20 horas de um dia e às 7 horas do dia seguinte.

11 — O trabalhador terá direito a uma refeição fornecida pela empresa ou a um subsídio no valor de € 6 sempre que:

- a) O trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas;
- b) O número de horas de trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado ultrapassar as quatro horas.

12 — Caso haja acordo, os períodos de descanso previstos nos n.ºs 8 e 9 desta cláusula poderão ser substituídos por trabalho efectivo com acréscimo de 100% (coeficiente 2 sobre a retribuição normal e sem prejuízo da mesma).

13 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes, sem prejuízo do estabelecido no n.º 4 da cláusula 36.^a

14 — As despesas de deslocação em que o trabalhador incorra, a mais, em consequência da prestação de trabalho suplementar serão sempre suportadas pela entidade patronal.

15 — Os trabalhadores que exerçam a sua actividade em regime de turnos têm direito a 200% sobre a sua retribuição, além desta, relativamente às horas de trabalho prestadas em dias feriados, sem direito ao estabelecido no n.º 9 desta cláusula.

Cláusula 18.^a

Trabalho por turnos

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

2 — Os trabalhadores em regime de turnos rotativos, em laboração contínua ou não, têm horário de rotação periódica, o que significa que só após o respectivo descanso semanal, incluído na respectiva escala, mudam de turno.

3 — Os horários por turnos rotativos são definidos por uma escala de serviço estabelecida por acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal; no que se refere, porém, aos sectores de laboração contínua, na falta de acordo quanto à escala a adoptar, aplicar-se-á a constante do anexo III-A deste ACT.

4 — O trabalho por turnos fixos confere ao trabalhador o seguinte subsídio:

- a) Para o regime das 0 às 8 horas com folga fixa — € 247;
- b) Para o regime das 16 às 24 horas com folga fixa — € 206.

Nota. — Este regime só é admitido nas linhas de produção. Para evitar riscos em matéria de saúde/segurança e produtividade, os turnos fixos ora previstos poderão alternar pelo menos de três em três meses.

5 — O trabalho por turnos rotativos confere ao trabalhador o seguinte subsídio:

- a) Para o regime de três turnos sem folga fixa — € 213;
- b) Para o regime de três turnos com folga fixa — € 177;
- c) Para o regime de dois turnos com folga fixa abrangendo total ou parcialmente o período entre as 0 e as 8 horas — € 151;
- d) Para o regime de dois turnos com folga fixa — € 126.

Nota. — Os subsídios referidos nos n.ºs 4 e 5 não são aplicados na parte correspondente às faltas que motivam perda de remuneração.

6 — No regime por turnos, o trabalhador terá direito a um período diário de trinta minutos para refeição, o qual, nos regimes de três turnos, será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho, sem prejuízo do funcionamento regular dos equipamentos.

7 — As empresas poderão, sempre que se torne necessário, alterar o número de turnos, sendo ouvidos para o efeito a comissão de trabalhadores, os delegados sindicais ou, na falta destes, o sindicato, a quem serão prestadas todas as informações por estes consideradas necessárias.

No caso do regime de laboração contínua, os trabalhadores serão informados, obrigatoriamente, do início da mesma com uma antecedência de oito dias úteis.

8 — Os trabalhadores que exerçam as funções em regime de turnos não poderão abandonar o seu posto de trabalho sem serem rendidos.

Quando a rendição não se efectuar à hora prevista, além da entidade patronal promover a substituição o

mais rapidamente possível, aplicar-se-á, quanto à antecipação e prolongamento, o disposto nos n.ºs 6, 7 e 10 da cláusula 17.^a

9 — O período de trabalho em regime de turnos não poderá ser superior, em média, a quarenta horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados.

A duração média do período normal semanal é apurada por referência a quatro meses.

10 — No caso em que o trabalhador preste trabalho extraordinário quatro ou mais horas, além do período normal de trabalho, terá direito a uma refeição fornecida pela empresa ou a um subsídio no valor de € 6.

11 — Os trabalhadores que atinjam 25 anos de serviço na empresa e 50 de idade serão dispensados, a seu pedido, da prestação de trabalho por turnos caso apresentem documento médico comprovativo da impossibilidade definitiva de prosseguirem essa prestação de trabalho, tendo as empresas o direito de promover o competente exame médico em caso de dúvida.

Os trabalhadores que estejam nessa situação manterão direito ao subsídio de turno que vinham auferindo nos três meses seguintes.

12 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a descanso obrigatório:

- a) Regime de três turnos sem folga fixa — aplica-se o previsto no anexo III-A;
- b) Regimes com folga fixa — após cinco dias de trabalho consecutivo.

13 — Os trabalhadores em regime de três turnos durante pelo menos seis meses no mesmo ano terão direito a dispensa ao trabalho com a duração de quatro dias por ano, a verificar-se, em princípio, no período de Novembro a Maio, sem perda de quaisquer regalias, nomeadamente remuneração, podendo ser substituído por trabalho efectivo remunerado, a pedido do trabalhador.

O período de descanso, caso seja esse o acordo, poderá ser gozado seguido ou alternadamente, mediante acordo entre o trabalhador e a empresa.

14 — No caso de não se completarem seis meses em regime de três turnos será considerado meio dia de dispensa por cada mês, contando como mês completo, para efeito de acerto, o período de trabalho para além de 15 dias.

15 — Os trabalhadores em turnos fixos têm os direitos consignados nos n.ºs 6, 13 e 14 desta cláusula.

Cláusula 19.^a

Contratos de trabalho a termo

1 — A entidade patronal poderá celebrar contratos de trabalho a termo certo e ou incerto para satisfazer as necessidades da empresa e pelo período necessário à satisfação dessas necessidades.

2 — Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias:

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

- b) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da ilicitude do despedimento;
- c) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
- d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período indeterminado;
- e) Outras actividades cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do mercado;
- f) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- g) Acréscimo excepcional de actividade da empresa ou necessidade de reposição de *stock*;
- h) Execução de uma obra, projecto ou outra actividade definida e temporária;
- i) Lançamento de nova actividade de duração incerta, bem como início de uma linha de produção;
- j) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração.

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

4 — O disposto no número anterior não é aplicável se se verificar:

- a) Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para sua substituição;
- b) Acréscimos excepcionais da actividade da empresa, após a cessação do contrato;
- c) Tratar-se de trabalhador anteriormente contratado ao abrigo da alínea j) do n.º 2 desta cláusula.

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

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

7 — Sempre que a duração do contrato, inicial ou com renovações, exceda seis meses, a entidade patronal deve proporcionar formação profissional ao trabalhador.

8 — A formação profissional prevista no número anterior corresponde aos limites seguintes:

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

9 — A área de formação profissional tem de coincidir ou ser afim com a actividade desenvolvida pelo trabalhador nos termos do contrato.

10 — O incumprimento do disposto no número anterior confere ao trabalhador um crédito correspondente ao valor do período de formação que deveria ter sido realizada.

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

12 — Decorrido o período de três anos ou verificado o número máximo de renovações, o contrato pode ser objecto de mais uma renovação, desde que a respectiva renovação não seja inferior a um ano nem superior a três.

13 — Nos casos previstos nas alíneas i) e j) do n.º 2 desta cláusula, a duração máxima, incluindo renovações, não pode exceder dois anos, salvo quando se tratar de trabalhadores à procura de primeiro emprego, cuja contratação a termo não pode exceder 18 meses.

14 — O contrato a termo certo caduca no termo do prazo estipulado desde que a entidade patronal ou o trabalhador comunique, respectivamente com 15 ou 8 dias antes do prazo expirar, por forma escrita a vontade de o fazer cessar.

15 — Nos contratos a termo incerto, o contrato caduca quando a entidade patronal, prevendo a ocorrência do termo, comunique ao trabalhador a cessação do mesmo com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior.

16 — A caducidade do contrato que decorra de declaração da entidade patronal confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três e ou a dois dias de retribuição base acrescida das diuturnidades por cada mês de duração do contrato, consoante o mesmo tenha durado por período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses, sem prejuízo das partes proporcionais do ordenado em férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

17 — No contrato a termo certo e ou incerto devem constar as seguintes indicações:

- a) Identificação das partes;
- b) Actividade contratada;
- c) Retribuição do trabalhador;
- d) Local e período normal de trabalho;
- e) Data de início do trabalho;
- f) Identificação do termo e respectivo motivo justificativo, com menção expressa dos motivos que o integram e sua relação com a justificação e termo estipulado;
- g) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respectiva cessação;
- h) Duração do período experimental ou indicação da sua inexistência.

18 — Considera-se sem termo o contrato em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, a identificação do trabalhador e da entidade patronal, a data de celebração do contrato e de seu início do trabalho,

bem como a omissão dos factos que justificam a celebração do contrato.

19 — Todos os trabalhadores admitidos a termo vencerão as remunerações estipuladas no anexo III correspondentes às categorias para que foram contratados.

Cláusula 20.^a

Horários flexíveis

1 — Sempre que a natureza das funções ou serviços a isso possibilite, poderão vir a ser praticados horários de tipo flexível; nestes casos, o período de trabalho diário poderá ser aumentado até ao limite de duas horas diárias, sem prejuízo do estabelecido no n.º 2 da cláusula 16.^a

2 — O regime de horário flexível não se confunde com o regime de isenção de horário de trabalho.

Cláusula 21.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Desde que a natureza das suas funções o justifique, aos trabalhadores poderá ser concedida isenção de horário de trabalho, por acordo escrito entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — A isenção do horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste ACT.

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

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

4 — Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição adicional mensal definida do modo seguinte:

- a) Para o estabelecido na alínea a) do número anterior, a retribuição adicional corresponderá a 30% da remuneração base, acrescida de diuturnidades;
- b) No caso da alínea b) do número anterior, a retribuição adicional corresponderá a uma hora de trabalho suplementar vezes o número de horas acordadas;
- c) Para o previsto na alínea c) do número anterior, a retribuição adicional corresponderá a 10% da remuneração base, acrescida de diuturnidades.

5 — O acordo referido no n.º 1 desta cláusula deve ser enviado à Inspeção-Geral do Trabalho.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 22.^a

Retribuições mínimas

1 — Considera-se retribuição tudo aquilo a que, nos termos do presente ACT, o trabalhador tem direito,

regular ou periodicamente, como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição mínima mensal é a prevista no anexo III deste ACT.

3 — Em meados de Maio de 2005, os signatários da revisão deste ACT reunir-se-ão para procederem à alteração dos valores em vigência da tabela salarial e das cláusulas de expressão pecuniária nos seguintes moldes:

- a) Tabela salarial — a taxa de variação média do IPC, dos últimos 12 meses, verificada em 30 de Abril de 2005, será acrescida de 0,5%, com arredondamento ao euro superior;
- b) Cláusulas de expressão pecuniária — percentagem total encontrada para a tabela salarial com arredondamento aos € 0,50.

4 — O referido no n.º 3 desta cláusula manter-se-á com as devidas alterações — datas/anos — até à revisão do ano 2007, inclusive, nas seguintes condições:

- a) No ano 2006, a tabela salarial — a taxa de variação média do IPC, dos últimos 12 meses, verificada em 30 de Abril de 2006, será acrescida de 0,6%, com arredondamento ao euro superior;
- b) No ano 2007, a tabela salarial — a taxa de variação média do IPC, dos últimos 12 meses, verificada em 30 de Abril de 2007, será acrescida de 0,7%, com arredondamento ao euro superior.

5 — No que respeita às cláusulas de expressão pecuniária seguir-se-á o indicado na alínea b) do n.º 3.

Cláusula 23.^a

Determinação da retribuição

1 — Para todos os efeitos, a retribuição horária é calculada sob a fórmula seguinte:

$$\text{Salário/hora} = \frac{RM \times 12}{HS \times 52}$$

em que:

RM = remuneração mensal;
 HS = horário semanal.

2 — As horas de falta não remuneradas serão descontadas na remuneração mensal na base do salário/hora calculado nos termos do número anterior, excepto se as horas de falta no decurso do mês forem em número superior à média mensal de horas de trabalho, caso em que a remuneração mensal será correspondente às horas de trabalho efectivamente prestado.

A média mensal das horas de trabalho obtém-se pela aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{HS \times 52}{12}$$

Cláusula 24.^a

Retribuição inerente a diversas categorias

Quando algum trabalhador exerça com carácter de regularidade funções inerentes a diversas categorias receberá o vencimento estipulado para a mais elevada.

Cláusula 25.^a

Substituições temporárias e mobilidade funcional

1 — A entidade patronal poderá colocar o trabalhador em categoria inferior àquela que vem exercendo quando tal mudança decorra da absoluta necessidade do trabalhador, desde que por este seja aceite e se verifique autorização da Inspeção-Geral do Trabalho.

2 — A entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador. A ordem de alteração deve ser justificada com indicação do tempo previsível.

3 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria ou classe superior, com carácter de regularidade e ou permanência, passará a receber a retribuição e a usufruir das demais regalias da categoria ou classe do trabalhador substituído durante o tempo em que essa substituição durar.

4 — Em todos os casos em que a permanência referida no número anterior se prolongue por um período superior a quatro meses seguidos, será o substituto integrado na categoria e classes inerentes às funções para que foi chamado, salvo nos casos em que o titular do lugar esteja impedido por acidente de trabalho, doença prolongada ou situação equiparável, mantendo nestes casos o substituto apenas o direito à remuneração.

Cláusula 26.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a uma diuturnidade por cada três anos de permanência em categoria sem acesso automático, nos termos dos números seguintes, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — A mudança do escalão A ao escalão B, assim como qualquer mudança de categoria ou grau, por promoção ou reclassificação, não retira o direito às diuturnidades vencidas. Todavia, inicia-se, de imediato nova contagem para efeitos da diuturnidade seguinte.

3 — O valor das diuturnidades será o seguinte:

(Em euros)		
Diuturnidades	Valor unitário	Total
1. ^a	13	13
2. ^a	22	35
3. ^a	22,50	57,50
4. ^a	23,50	81
5. ^a	26,50	107,50

4 — As diuturnidades são independentes da remuneração efectiva dos trabalhadores, acrescendo-se-lhe.

5 — Aos trabalhadores em tempo parcial, o quantitativo das diuturnidades calcula-se na proporção do período normal de trabalho a que estão obrigados.

Cláusula 26.^a-A

Abono para falhas

Os trabalhadores classificados como caixa, cobrador, ou quem no seu impedimento os substitua, têm direito a um abono mensal de € 48, sendo este abono devido também com os subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 27.^a

Subsídio de Natal ou 13.º mês

1 — Os profissionais abrangidos por esta convenção têm direito a receber, até 30 de Novembro, um subsídio cujo valor será correspondente a um mês de remuneração, acrescido de 11 %.

O disposto neste número revoga os subsídios de assiduidade e tolerâncias de ponto em vigor nas empresas.

2 — Os profissionais que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro e aqueles cujos contratos hajam cessado receberão, como subsídio, a importância proporcional ao tempo de serviço.

3 — No ano de ingresso ou de regresso do serviço militar, assim como quando o contrato se encontrar suspenso por impedimento prolongado causado por doença ou acidente de trabalho, têm os trabalhadores direito à atribuição do subsídio de Natal por inteiro.

4 — Para efeitos do estabelecido no n.º 1 desta cláusula, considera-se como ordenado:

- A remuneração base;
- As diuturnidades;
- Os prémios que integram o conceito de retribuição;
- O subsídio de turno calculado proporcionalmente ao tempo de serviço prestado nesse regime.

CAPÍTULO VI

Deslocações e transportes

Cláusula 28.^a

Transportes e abono para deslocações

Não se consideram retribuição as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes devidas ao trabalhador por deslocações feitas ao serviço da empresa.

Cláusula 29.^a

Regime de deslocações

A) Condições particulares para montadores e pessoal fabril

1 — Consideram-se pequenas deslocações todas aquelas que permitam a ida e o regresso diário dos trabalhadores ao local de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm direito, nas pequenas deslocações a que se refere o número anterior:

- Ao pagamento das despesas de deslocação e alimentação, contra facturas ou documentos justificativos, ou a um subsídio a estabelecer por

acordo mútuo entre as empresas e os trabalhadores;

- b) Como compensação, o tempo de trajeto e espera, fora do período normal, será pago como subsídio de deslocação, no máximo de duas horas diárias, sendo calculado na base do valor hora do trabalhador, acrescido de 75 %.

3 — Consideram-se grandes deslocações todas as deslocações não previstas no n.º 1:

- a) São de conta da empresa as despesas de transporte para o local, alojamento e alimentação durante o transporte (devidamente comprovadas), bem como todas as despesas impostas directamente pela deslocação. São ainda por conta da empresa o pagamento do alojamento e da alimentação durante o período de deslocação, podendo a empresa optar por um abono para a alimentação e alojamento, a estabelecer por acordo com o trabalhador;
- b) O tempo de deslocação conta-se para todos os efeitos como tempo normal de serviço. Se a duração da viagem for superior a seis horas consecutivas, o trabalhador terá o direito de iniciar o trabalho no dia imediato;
- c) Aos trabalhadores deslocados, a empresa concederá dois dias de licença, sem perda de remuneração, por cada 30 dias consecutivos de deslocação, utilizáveis em conjunto ou separadamente, bem como procederá ao pagamento das viagens de ida e volta desde o local onde se encontram deslocados até à sua residência. Em alternativa, pode a empresa optar por pagar de 15 em 15 dias viagens de ida e volta, para além do subsídio de deslocação, calculado na base do valor hora simples;
- d) Caso haja acordo, os dois dias referidos na alínea anterior poderão ser substituídos por trabalho efectivo, recebendo o trabalhador, nesta situação, um subsídio correspondente a dois dias da sua remuneração base, sem prejuízo da retribuição mensal;
- e) Sempre que um trabalhador se desloque ao serviço da empresa em meio de transporte próprio, são de sua responsabilidade todas as indemnizações provenientes de prejuízos eventualmente causados e não cobertos pelo seguro do meio de transporte utilizado;
- f) Só poderão ser efectuadas deslocações em veículo do trabalhador desde que este o solicite e a empresa o autorize. Para o efeito o trabalhador deverá fazer prova de possuir seguro de responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente. Nestes casos o quilómetro será pago a € 0,29;
- g) As deslocações efectuadas em motociclos dos trabalhadores serão pagas à razão de € 0,10 por cada quilómetro percorrido;
- h) Enquanto o trabalhador estiver deslocado receberá a importância de € 6 por cada dia de deslocação, com a inclusão de feriados e fins-de-semana.

Nota. — A verba referida na alínea h) não se aplica às profissões que pela sua natureza tenham regime específico de deslocações.

4 — As grandes deslocações para o estrangeiro e Regiões Autónomas dão aos trabalhadores direito a:

- a) Pagamento das despesas para o local e preparação das deslocações, nomeadamente transporte, vistos, licenças militares, certificados de vacinação, autorização de trabalho e outros documentos impostos directamente pela deslocação;
- b) Uma licença suplementar, com retribuição de dois dias úteis, acumuláveis, por cada mês consecutivo de deslocação;
- c) Alojamento, alimentação e transporte de e para o trabalho;
- d) Pagamento das viagens de regresso imediato se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos ou pais;
- e) Um seguro de acidentes pessoais no valor de € 66 200.

5 — Sempre que o trabalhador o desejar, pode requerer que a retribuição pelo seu trabalho ou parte dela seja paga no local habitual de trabalho a pessoa por ele indicada.

6 — Os trabalhadores deslocados têm direito à retribuição e subsídios previstos nesta convenção, bem como às despesas das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o local de gozo de férias, não podendo aquelas ultrapassar o montante máximo de custo de viagens de ida e volta até à sua residência habitual antes da deslocação.

7 — Caso haja acordo entre as partes, os trabalhadores mantêm o direito às ajudas de custo e aos subsídios de deslocação durante os períodos de férias, no caso de as gozarem no local para onde foram deslocados.

B) Condições para os restantes trabalhadores

8 — O regime das deslocações dos restantes trabalhadores que tenham de trabalhar fora da base de trabalho regula-se pelas presentes disposições, em função das seguintes modalidades de deslocação:

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

9 — A base de trabalho deverá ser definida pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador; na falta desta definição, a base de trabalho será a instalação fabril, técnica ou administrativa onde o trabalhador inicia as suas funções, por inserção explícita numa das respectivas secções ou serviços.

10 — Nos casos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 8, a empresa pagará ao trabalhador:

- a) Os transportes entre a base de trabalho e o local onde este se realize;

- b) A despesa do almoço até ao montante de € 12,50, desde que o trabalho a efectuar no local para onde for deslocado não permita o regresso à base de trabalho dentro da primeira parte do período normal do trabalho diário;
- c) O pagamento da despesa de almoço não será devido se o local de trabalho for outra instalação da empresa provida de refeitório.

11 — No caso previsto na alínea c) do n.º 8, o trabalhador terá direito, para além da retribuição normal:

- a) A um subsídio de € 6 por cada dia completo de deslocação;
- b) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento, contra a entrega de documentos, podendo eventualmente ser acordada entre a entidade patronal e o trabalhador a fixação de um limite mínimo de orientação nos seguintes montantes:

Almoço ou jantar — € 12,50;
Dormida e pequeno-almoço — € 47,50;
Diária completa — € 57,98.

A empresa, quando tal se justifique, autorizará o pagamento de despesas superiores, mediante a apresentação de documentos;

- c) O tempo gasto no dia da ida antes do início normal de trabalho e no dia do regresso depois do termo normal de trabalho será pago como trabalho normal;
- d) Para deslocações que se prolonguem para além de 15 dias, o trabalhador tem direito a viagem de ida e volta paga pela empresa todas as quinzenas.

12 — Nos casos previstos na alínea d) do n.º 8 desta cláusula, a empresa firmará com o trabalhador um acordo específico de condições de trabalho e de deslocação.

13 — Para efeitos de pagamento, as deslocações a que se refere o n.º 8 desta cláusula consideram-se efectuadas nos transportes adequados.

14 — Só poderão ser efectuadas deslocações em veículo, com seguro de responsabilidade civil ilimitada desde que o trabalhador o aceite e a empresa o autorize.

15 — Aos trabalhadores que se deslocarem em serviço utilizando viatura própria será pago o quilómetro percorrido a € 0,29, considerando-se neste valor incluído o seguro de viatura contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente.

C) Disposições de aplicação geral

16 — Caso o trabalhador adoecia quando estiver deslocado nas Regiões Autónomas ou no estrangeiro, deverá comprovar essa situação mediante a apresentação de atestado médico, mantendo assim todos os direitos decorrentes da sua deslocação e tendo ainda direito ao pagamento da viagem até ao local onde possa receber tratamento adequado prescrito pelo médico.

17 — Nas situações previstas no número anterior desta cláusula, tem o trabalhador ainda direito a que a entidade patronal lhe garanta:

- a) Hospitalização ou alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita retomar o trabalho;
- b) Pagamento das despesas necessárias à deslocação de um familiar, no caso de a doença ser grave ou ocorrer o seu falecimento. São também por conta da empresa as despesas de trasladação ou funeral.

Cláusula 30.^a

Transferência do local de trabalho

1 — A entidade patronal pode, de forma fundamentada, transferir o trabalhador para outro local de trabalho, no mesmo concelho ou concelho limítrofe, se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2 — A entidade patronal pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3 — A entidade patronal pode transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

4 — Da ordem da transferência temporária, além da justificação, deve constar o período previsível da alteração, que, salvo condições especiais não pode exceder seis meses.

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

6 — Nos casos em que a transferência implique mudança de residência, o trabalhador terá direito ao pagamento de:

- a) Despesas de viagem dos membros do agregado familiar e transporte de mobílias;
- b) Um subsídio a ser pago na data da transferência no valor de 10% da retribuição líquida total do ano anterior, no mínimo de € 1000, para ocorrer aos encargos de instalação da nova residência.

7 — A data da transferência tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 60 dias de antecedência nos casos previstos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula e com 15 dias de antecedência no caso de transferência temporária.

8 — O disposto no n.º 5 não é aplicável nos casos em que relativamente às transferências efectuadas dentro do mesmo concelho ou concelho limítrofe a entidade patronal provar que da transferência não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

9 — Competirá à comissão paritária, a qual, para o efeito, deverá ser informada por qualquer das partes, no prazo de 15 dias de calendário, apreciar, após audição

do(s) interessado(s), da invocação de prejuízo sério que seja feito por qualquer trabalhador.

A comissão paritária para este efeito deverá emitir uma deliberação.

Cláusula 31.^a

Regime de seguros

1 — Os trabalhadores do serviço externo, seja qual for o meio de transporte utilizado, têm direito a um seguro de acidentes pessoais completo, no valor de € 66 200 euros, válido durante as vinte e quatro horas do dia e por todo o ano.

2 — Os trabalhadores do serviço interno com deslocamentos eventuais que ultrapassem trinta e seis horas e que sejam do conhecimento dos Serviços de Pessoal com uma antecedência, mínima, de vinte e quatro horas terão direito a um seguro de acidentes pessoais no mesmo montante fixado no número anterior.

CAPÍTULO VII

Refeitórios nas empresas

Cláusula 32.^a

Refeitórios

1 — As empresas com mais de 30 trabalhadores obrigam-se a fornecer aos seus trabalhadores alimentação confeccionada em refeitório próprio, nas condições estipuladas nos anexos IV e V deste ACT.

2 — Quando a empresa disponha de refeitório, acordará com os trabalhadores a forma de estes participarem nas despesas e o modo de garantir uma boa gestão do mesmo.

3 — As empresas equipadas com refeitório obrigam-se a fornecer alimentos em regime de dieta a trabalhadores a quem o mesmo tenha sido prescrito por médico.

Cláusula 33.^a

Subsídio de alimentação

1 — Quando pela empresa não seja fornecida aos seus trabalhadores alimentação confeccionada em refeitório próprio, será concedido a estes um subsídio de refeição de € 6 por cada dia de trabalho efectivo sempre que o trabalhador preste serviço equivalente, em tempo, a meio dia de trabalho ou ainda num dos períodos de trabalho (manhã ou tarde) completos.

2 — Quando o trabalhador se encontre em regime de dieta e não lhe seja fornecida alimentação adequada ser-lhe-á concedido o mesmo subsídio de € 6 diários, mediante a apresentação de documento médico comprovativo e aceite pela empresa.

3 — Nos casos em que as empresas forneçam alimentação confeccionada em refeitório próprio, o trabalhador terá a opção de prescindir da mesma, sendo-lhe atribuído um subsídio no valor de € 4,50.

Para os efeitos estabelecidos neste número, o trabalhador terá de prestar dois terços do tempo de trabalho diário a que está obrigado.

A comunicação à empresa é feita por escrito com antecedência de uma semana, considerando-se o mesmo período de tempo para a sua revogação.

4 — Os subsídios indicados nesta cláusula poderão ser substituídos por qualquer outra forma de participação de valor igual.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 34.^a

Descanso semanal, descanso semanal complementar e feriados

1 — São considerados dias de descanso semanal o sábado e o domingo.

2 — São considerados feriados obrigatórios, nos termos da lei:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

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

4 — São considerados ainda feriados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade onde o trabalhador preste serviço ou, quando não existir, será considerado o feriado distrital.

5 — É proibida a prestação de trabalho suplementar para compensar os feriados obrigatórios ou eventualmente concedidos pela empresa.

6 — As entidades patronais concedem o dia útil anterior ou posterior ao Natal.

Cláusula 35.^a

Direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se em 1 de Janeiro, salvo o disposto nos números seguintes.

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

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

4 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

5 — Os trabalhadores admitidos a termo cuja duração inicial e ou renovada seja inferior a um ano têm direito a um período de férias de dois dias úteis por cada mês completo de trabalho.

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

Cláusula 35.^a-A

Duração do período de férias

1 — Salvo as situações previstas nos n.ºs 2 e 5 da cláusula 35.^a, todos os trabalhadores abrangidos por este ACT têm direito em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, a um período mínimo de férias de:

- a) 23 dias úteis, até aos 49 anos de idade;
- b) 24 dias úteis, dos 50 anos aos 54 anos de idade;
- c) 25 dias úteis, com mais de 55 anos de idade.

2 — A idade relevante para efeitos de aplicação do estabelecido no número anterior é aquela que o trabalhador completar no ano em que as férias se vencem.

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

- a) Três dias de férias até ao máximo de um dia, dois meios dias ou oito horas de falta;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de dois dias, quatro meios dias ou dezasseis horas de falta;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três dias, seis meios dias ou vinte e quatro horas de falta.

4 — O período de férias consignado no n.º 1 desta cláusula não poderá ser acumulado com eventuais regimes imperativos, devendo nessa situação ser revista a duração do período de férias ora acordado.

5 — O aumento de férias previsto no n.º 3 desta cláusula reconduz-se aquelas a gozar no ano 2005.

6 — As férias poderão ser gozadas interpoladamente; no entanto, 15 dias úteis terão de ser seguidos, excepto no caso dos trabalhadores-estudantes, que poderão efectuar desdobramentos em número que se coadune com as suas necessidades.

7 — A marcação do período de férias terá de ser efectuada, até 15 de Abril de cada ano, de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

Na falta de acordo, cabe à entidade patronal a marcação do período de férias no período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro, sem prejuízo do disposto no n.º 6.

8 — Por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, pode este renunciar parcialmente ao direito às férias, recebendo pela totalidade o ordenado em férias e o subsídio respectivo, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

Neste caso, a entidade patronal pagará ao trabalhador cada dia de férias não gozado mais o equivalente a um dia de trabalho normal.

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

10 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito a gozar as férias e a receber o respectivo subsídio, nos termos do n.º 14 desta cláusula.

11 — Salvo se houver prejuízo grave para a entidade patronal, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum.

12 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo logo após a alta o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período.

A justificação da doença deverá ser efectuada por estabelecimento hospitalar, centro de saúde ou declaração médica.

Os dias sobranes, na falta de acordo, cabe a sua marcação à entidade patronal, sem sujeição ao estabelecido no n.º 7.

13 — O trabalhador que vai prestar o serviço militar deve gozar as férias antes de deixar a empresa; caso contrário, receberá a remuneração correspondente a esse período.

14 — No ano de regresso, o trabalhador tem direito a receber o subsídio de férias e a gozar as férias por inteiro. Os dias de férias não gozados nesse ano civil serão gozados até ao 1.º trimestre do ano imediato; caso contrário, receberá a remuneração correspondente ao período não gozado.

15 — Cessam todas as pontes compensadas, mas a entidade patronal não poderá opor-se à marcação de dias de férias nos dias de pontes.

Cláusula 36.^a

Acumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas até 31 de Dezembro do ano em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2 — As férias podem, porém, ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

3 — A entidade patronal e o trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, de metade do período de férias vencido no ano anterior com o período vencido no início desse ano.

4 — Por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, os períodos de descanso compensatório ou os períodos resultantes do regime de adaptabilidade referido nas cláusulas 16.^a e 18.^a poderão ser gozados cumulativamente com as férias, sendo que no período que respeita ao regime de adaptabilidade o trabalhador tem direito ao subsídio de refeição.

Cláusula 37.^a

Encerramento da empresa

1 — A entidade patronal pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa nos seguintes termos:

- a) Encerramento até 15 dias úteis consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro;
- b) Encerramento por período superior a 15 dias úteis dentro ou fora do período referido na alínea a) mediante parecer favorável dos delegados sindicais e, na falta destes, da comissão de trabalhadores;
- c) Encerramento por período igual ou inferior a 10 dias úteis fora do período indicado na alínea a);
- d) Encerramento durante o período de férias de Natal, não podendo, todavia, exceder cinco dias úteis consecutivos.

Cláusula 38.^a

Efeitos da cessação do contrato

1 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

3 — Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 38.^a-A

Violação de férias

1 — Caso a entidade patronal, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos neste ACT, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, devendo esse período ser, obrigatoriamente, gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente, não sendo considerada, neste caso, a situação prevista no n.º 4 da cláusula 35.^a

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

3 — A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito a rever a retribuição correspondente ao ordenado em férias e respectivo subsídio, da qual metade reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

4 — Para os efeitos previstos no número anterior, a entidade patronal pode proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

Cláusula 38.^a-B

Retribuição e subsídio de férias

1 — A retribuição aos trabalhadores durante as férias é igual à que receberiam se estivessem efectivamente ao serviço e deverá ser paga antes do seu início.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias cujo montante se obtém pela aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times N}{21,6663}$$

em que:

RM — retribuição mensal;
N — número de dias de férias.

A fórmula indicada é correspondente ao horário semanal de quarenta horas, sendo revista aquando da redução deste horário.

3 — Aos trabalhadores que, por acordo com a empresa, gozem seguidos, no mínimo, 50% do período de férias a que têm direito nos meses de Janeiro a Maio e de Outubro e de Dezembro será paga uma importância equivalente a 11% do seu subsídio de férias, relativo ao período gozado, que será adicionado a este.

4 — O subsídio de férias beneficiará sempre de qualquer aumento de remuneração que se verifique no ano em que se vence.

Cláusula 39.^a

Faltas — Princípios gerais

1 — Considera-se falta a não comparência ao serviço num dos períodos em que devia desempenhar a actividade.

2 — As ausências por duração inferior ao período de trabalho a que está obrigado serão adicionadas para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — Todas as faltas previsíveis deverão ser comunicadas por escrito com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, com excepção das que forem dadas por motivo de casamento, as quais serão comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias. Todas as restantes serão comunicadas logo que possível.

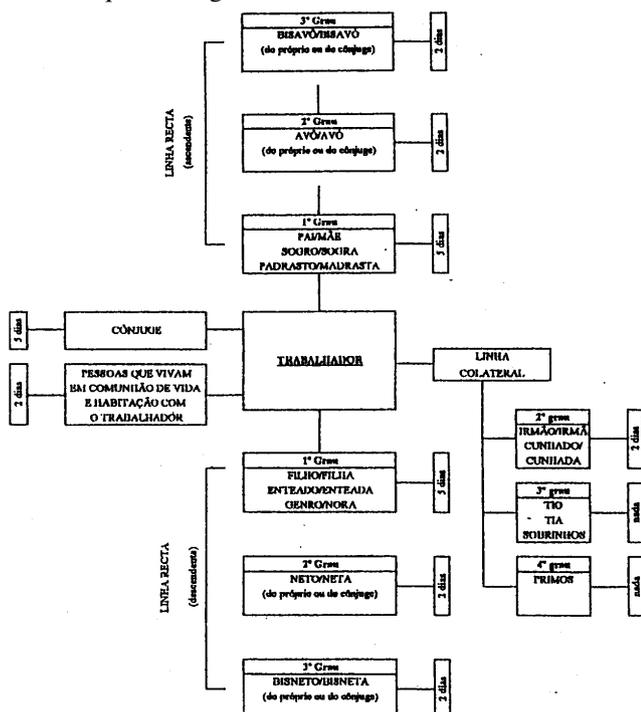
As faltas previsíveis dadas à segunda-feira devem ser comunicadas na quinta-feira imediatamente anterior.

Cláusula 40.^a

Tipo de faltas

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

- Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- Por falecimento, cinco ou dois dias consecutivos, de parentes ou afins, de conformidade com o quadro seguinte:



- Por motivo de casamento, durante 15 dias consecutivos ou 11 dias úteis seguidos, conforme se mostre mais favorável ao trabalhador;
- Prática de actos necessários ao exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical, nos termos previstos neste ACT;
- Nos dias de prestação de provas de exame, desde que devidamente comprovado;
- As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos neste ACT;
- As dadas pelos trabalhadores eleitos como dirigentes sindicais, delegados sindicais e comissão de trabalhadores, nos termos deste ACT;
- As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas;
- As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo

em vista inteirar-se da situação educativa de filho menor;

- As autorizadas ou aprovadas pela entidade patronal;
- As que por lei forem como tal qualificadas, nomeadamente no exercício das funções de bombeiro e no dia de doação de sangue.

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

- Dadas nos casos previstos na alínea *d*) do n.º 1, além do disposto na cláusula 26.^a, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;
- As dadas por motivo de doença desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social na protecção de doença;
- Dadas por motivo de acidente de trabalho desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- As faltas justificadas previstas na alínea *h*) do número anterior correspondentes a dois terços do período de duração da campanha eleitoral;
- As autorizadas ou aprovadas pela entidade patronal, salvo situações excepcionais definidas em concreto pelo empregador.

3 — As faltas da alínea *b*) do n.º 1 entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do facto, acrescidos de tempo referente ao próprio dia em que tomou conhecimento, se receber a comunicação durante o período de trabalho.

Cláusula 40.^a-A

Faltas injustificadas

1 — Consideram-se injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula anterior.

2 — As faltas injustificadas têm como consequência, nomeadamente:

- A perda de remuneração correspondente ao período em falta, podendo esta ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada período normal de trabalho, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção quando se tratar do ano de admissão;
- Possibilidade de sanções disciplinares, sendo reiteradas e também no caso de corresponderem a um ou meio período de trabalho diário imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriado;
- No caso da apresentação do trabalhador para início ou reinício da prestação de trabalho se verificar um atraso injustificado superior a trinta ou a sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação, respectivamente, durante parte ou todo o período normal de trabalho.

Cláusula 41.^a

Licenças sem retribuição

1 — A entidade patronal poderá conceder ao trabalhador, a pedido deste e devidamente justificada, licença sem retribuição.

2 — Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos e deveres das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

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

Cláusula 42.^a

Impedimentos prolongados

Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, designadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por esta convenção ou por iniciativa da empresa lhe estavam sendo atribuídas.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 43.^a

Despedimentos

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos, ideológicos e discriminatórios.

2 — Todo e qualquer despedimento presume-se sem justa causa.

3 — O ónus de prova de justa causa compete à entidade patronal.

4 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha termo quer não.

5 — A invocação de justa causa pela entidade patronal deve ser precedida de processo disciplinar escrito, elaborado nos termos da cláusula 49.^a, podendo a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verificarem os comportamentos previstos na cláusula 47.^a, n.º 2.

6 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou existência de processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

7 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa, no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

8 — A entidade patronal que, sem justa causa, despedir qualquer trabalhador pagará a este no acto do

despedimento, independentemente do ordenado por inteiro do mês em que o mesmo se verificar, uma indemnização equivalente a mês e meio de ordenado por cada ano de serviço ou fracção, mas nunca inferior a seis meses.

9 — Para efeitos do disposto no número anterior, qualquer fracção do 1.º ano conta-se como um ano completo.

10 — Além das indemnizações previstas no n.º 8, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencidas e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente ao período de férias proporcional e subsídio inerente ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação e subsídio de Natal, na parte proporcional.

Cláusula 44.^a

Causas de extinção de trabalho

1 — O contrato de trabalho cessa:

a) Por caducidade, nomeadamente:

Verificando-se o seu termo;
Em caso de impossibilidade superveniente, absoluta ou definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;
Com a reforma do trabalhador;

b) Por revogação:

Mútuo acordo das partes;

c) Por resolução:

Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
Despedimento colectivo;
Despedimento por extinção dos postos de trabalho;
Despedimento por inadaptação do trabalhador;
Cessação por iniciativa do trabalhador ocorrendo justa causa;

d) Por denúncia:

Por denúncia do trabalhador;
Por abandono do trabalho.

2 — Salvo a revogação prevista na alínea b) do n.º 1 desta cláusula, a declaração de cessação do despedimento deverá ser comunicada à outra parte de forma inequívoca.

Cláusula 45.^a

Cessação por mútuo acordo

1 — É sempre lícito às partes fazer cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo, quer este tenha ou não prazo de vigência.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 46.^a

Cessação por caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito e ainda nos casos previstos neste ACT, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Alcançando-se o fim ou concluindo-se a tarefa para que foi celebrado;
- c) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber. No caso previsto nesta alínea, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer;
- d) Com a reforma do trabalhador, por velhice.

Cláusula 47.^a

Cessação por despedimento promovido pela empresa com justa causa

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

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

3 — Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

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

Cláusula 48.^a

Processo disciplinar

1 — A entidade patronal, nos termos das disposições seguintes, exerce o poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, quer directamente quer através dos superiores hierárquicos do trabalhador, mas sob a sua direcção e responsabilidade.

2 — O poder disciplinar cessará se não for exercido dentro de 30 dias após o conhecimento da infracção. A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime.

Cláusula 49.^a

Tramitação do processo disciplinar

1 — O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente através de processo disciplinar devidamente elaborado, com audição das partes e testemunhas e tendo em consideração tudo o mais que puder esclarecer os factos.

2 — O processo deverá ser concluído no prazo de 60 dias a contar da sua instauração, prorrogáveis por igual período, mediante acordo com a comissão de trabalhadores.

3 — Ao trabalhador terão de ser asseguradas pelo menos as seguintes garantias de defesa:

- a) Os factos constantes da acusação serão concreta e especificamente levados ao seu conhecimento através de nota de culpa reduzida a escrito, da qual uma cópia ficará em seu poder;
- b) Juntamente com a nota de culpa será entregue ao trabalhador uma cópia de todas as peças do processo disciplinar, se tal por ele for solicitado;
- c) Ao trabalhador é permitido apresentar a sua defesa, por escrito, dentro do prazo de 10 dias úteis;
- d) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, sendo garantido, pelo menos, o número de testemunhas de defesa igual ao da acusação, no máximo de 10, podendo ser ouvidas três por cada facto.

4 — A falta de processo disciplinar, a ausência de nota de culpa ou a não audiência do arguido determinarão a não existência jurídica da sanção que venha a ser aplicada.

5 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição quando se verificarem os comportamentos seguintes:

- a) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- b) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou de outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa ou elementos dos corpos sociais desta, seus delegados ou representantes;
- c) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- d) Sempre que a sua presença se mostre inconveniente para averiguações dos factos objecto do procedimento disciplinar.

6 — Quando ocorrer o indicado no número anterior, a comissão de trabalhadores ou o sindicato a que o

trabalhador pertence terá de ser avisado no prazo de quarenta e oito horas.

Cláusula 50.^a

Rescisão do contrato por decisão de trabalhador

1 — Os trabalhadores poderão, em qualquer altura, por sua iniciativa, rescindir o contrato de trabalho avisando a entidade patronal com a antecipação de um ou dois meses, consoante tenham respectivamente menos de dois ou mais anos completos de trabalho.

2 — Se o trabalhador não cumprir total ou parcialmente o prazo de aviso prévio pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

3 — O valor da indemnização previsto no número anterior será o da retribuição de base acrescido de diuturnidades.

4 — O caso de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador por invocação de justa causa prevista na cláusula 50.^a-A dará direito a uma indemnização correspondente à fixada no n.º 8 da cláusula 43.^a

5 — No caso de fracção do ano, o valor será calculado na proporcionalidade.

Cláusula 50.^a-A

Justa causa para despedimento por parte do trabalhador

Considera-se justa causa para despedimento por parte do trabalhador:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição da forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação da sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- g) Conduta intencional dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

Cláusula 50.^a-B

Consequência da rescisão pela empresa

1 — Em caso de despedimento do trabalhador pela empresa, a inexistência de justa causa, ou de outro fundamento legal, a inadequação da sanção ao comportamento verificado, a inexistência de processo disciplinar ou a sua nulidade determinam a nulidade do despedimento que tiver sido declarado, mantendo o trabalhador o direito à retribuição e a todas as regalias que deveria normalmente ter auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia, sem prejuízo da indemnização por todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais, causados.

2 — Em substituição da reintegração na empresa, o trabalhador poderá optar por uma indemnização de anti-

guidade equivalente a mês e meio de retribuição base acrescida de diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, não podendo, contudo, ser inferior a seis meses.

3 — Nos restantes casos, o trabalhador tem direito a uma compensação correspondente a mês e meio de retribuição base acrescida de diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, não podendo, contudo, ser inferior a seis meses.

4 — Tratando-se de dirigentes ou delegados sindicais, de membros das comissões de trabalhadores no exercício de funções ou que tenham cessado funções há menos de cinco anos ou ainda de trabalhadores que tenham sido membros dos piquetes de greve ocorrida nos últimos três meses, a indemnização devida corresponderá ao dobro que lhe caberia nos termos do número anterior e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

Cláusula 50.^a-C

Despedimento por facto imputável ao trabalhador

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

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

3 — Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou de outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores, elementos dos corpos sociais, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro em geral e crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;
- m) Reduções anormais de produtividade imputáveis ao trabalhador.

Cláusula 51.^a

Transmissão, fusão e extinção

1 — Em caso de transmissão, fusão, incorporação ou constituição de novas empresas a partir da(s) existente(s), mantêm-se os contratos de trabalho com os trabalhadores atingidos, bem como os direitos alcançados neste ACT, salvo regime mais favorável.

2 — As novas entidades são solidariamente responsáveis pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do número anterior, deve a entidade, durante os 30 dias anteriores à «operação», fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4 — A entidade patronal transmitente e a adquirente devem consultar previamente os representantes dos respectivos trabalhadores com vista à obtenção de um acordo sobre as medidas que pretendam tomar em relação a estes em consequência da operação.

5 — Em qualquer dos casos previstos no n.º 1 desta cláusula são uniformizadas, dentro dos mesmos sectores de actividade, as condições da prestação de trabalho existentes para os trabalhadores de cada categoria, no prazo máximo de três meses.

6 — No caso do encerramento ou extinção da empresa, a entidade patronal pagará aos trabalhadores uma indemnização correspondente a mês e meio de retribuição base acrescida das diuturnidades.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 52.^a

Protecção da maternidade e da paternidade

1 — A trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois, ou por uma licença superior em 25 %, nos termos da legislação em vigor.

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

3 — Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções ou local compatível com o seu estado, a

trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença de maternidade prevista no n.º 1.

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

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

6 — A licença prevista no n.º 1, com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias, é atribuída à trabalhadora em caso de aborto espontâneo, bem como nas situações em que a interrupção voluntária da gravidez seja legalmente admitida.

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

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

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

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

10 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 8 e 9.

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

12 — A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito a dispensa de duas horas diárias para o efeito, sendo as horas referidas gozadas em dois períodos distintos de uma hora cada, salvo acordo em contrário.

No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa acima referida é acrescida de mais trinta minutos por cada gemelar além do primeiro.

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

Cláusula 52.^a-A

Licença paternal especial para assistência a filho ou adoptado

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até aos seis anos de idade da criança, o pai e a mãe que não

estejam impedidos ou inibidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, alternativamente:

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

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

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

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

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

6 — O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de aviso prévio dirigido à entidade patronal, com antecedência de três dias relativamente ao início do período de licença ou de trabalho a tempo parcial.

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

Cláusula 52.^a-B

Faltas por assistência a menores

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

2 — A mãe ou o pai têm direito a condições especiais de trabalho, nomeadamente a redução de cinco horas do período normal de trabalho semanal para assistência a filho até um ano de idade portador de deficiência ou doença crónica.

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

4 — Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito a 100 dias consecutivos de licença para acompanhamento do menor de cuja adopção se trate, com início a partir da confiança judicial ou administrativa a que se referem os diplomas legais que disciplinam o regime jurídico de adopção. Sendo dois os candidatos adoptantes, a licença pode ser repartida entre eles.

Em caso de adopções múltiplas, o período de licença por adopção é acrescido de 30 dias por cada, além da primeira.

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

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

7 — O disposto nos n.ºs 6 e 7 é aplicável aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela, ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial ou administrativa.

Cláusula 52.^a-C

Tempo de trabalho, trabalho suplementar ou nocturno

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

2 — O disposto no número anterior aplica-se, independentemente da idade, no caso de filho com deficiência.

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

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

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

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

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

7 — À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho nocturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário diurno compatível. Não sendo possível, a trabalhadora é dispensada do trabalho.

Cláusula 52.^a-D

Reinserção profissional e protecção da segurança e saúde

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

2 — A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, nos termos dos números seguintes.

3 — Sem prejuízo de outras obrigações previstas em legislação especial, nas actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, a entidade patronal deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

4 — Sem prejuízo dos direitos de informação e consulta, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser informada, por escrito, dos resultados da avaliação referida no número anterior, bem como das medidas de protecção que sejam tomadas.

5 — Sempre que os resultados da avaliação referida no n.º 3 revelem riscos para a segurança ou saúde da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, a entidade patronal deve tomar as medidas necessárias para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos, nomeadamente:

- a) Proceder à adaptação das condições de trabalho;
- b) Se a adaptação referida na alínea anterior for impossível, excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
- c) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar do trabalho a trabalhadora durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

6 — É vedado à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante o exercício de todas as actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição a agentes e condições de trabalho que ponham em perigo a sua segurança e a sua segurança ou saúde.

Cláusula 52.^a-E

Protecção no despedimento

1 — O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 — O despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa.

3 — O parecer referido no n.º 1 deve ser comunicado à entidade patronal e à trabalhadora nos 30 dias subsequentes à recepção do processo de despedimento pela entidade competente.

4 — É inválido o procedimento de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, caso não tenha sido solicitado o parecer previsto no n.º 1, cabendo o ónus da prova deste facto à entidade patronal.

5 — Se o parecer referido no n.º 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado pela entidade patronal após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

6 — A suspensão judicial do despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante só não é decretada se o parecer referido no n.º 1 for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação de justa causa.

7 — Se o despedimento da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for declarado ilícito, esta tem direito, em alternativa à reintegração, a uma indemnização calculada nos termos previstos da cláusula 50.^a-B, sem prejuízo, em qualquer dos casos, de indemnização por danos não patrimoniais.

8 — A entidade patronal não se pode opor à integração da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

Cláusula 53.^a

Trabalho de menores

1 — Os responsáveis pela direcção das empresas e os trabalhadores em geral devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores e vigiar a sua conduta nos locais de trabalho.

2 — As empresas devem cumprir, em relação aos menores de 18 anos ao seu serviço, as disposições consignadas na lei, nomeadamente as constantes do estatuto do ensino técnico.

3 — Aos menores de 18 anos de idade que frequentem aulas nocturnas dos cursos complementares de aprendizagem será facultado o tempo necessário e até ao máximo de uma hora e meia por dia para frequência assídua das aulas, sem perda de retribuição.

Cláusula 54.^a

Medicina do trabalho

1 — Os exames médicos referidos na cláusula 5.^a devem ser registados pelo médico nas respectivas fichas clínicas.

2 — Os períodos de ausência temporária para a obtenção de elementos de diagnóstico serão sempre registadas nos mapas de absentismo das empresas, mas não darão origem a perda de remuneração e de outras regalias.

CAPÍTULO XI

Segurança social

Cláusula 55.^a

Contribuições para a segurança social

As empresas e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este ACT contribuirão para a segurança social que obrigatoriamente os abranja, nos termos da lei.

Cláusula 56.^a

Complementos de subsídios

1 — Em caso de doença, a entidade patronal pagará ao trabalhador a verba correspondente a 17,39% da retribuição ilíquida, até ao limite de 30 dias por ano, seguidos ou interpolados, sem prejuízo do estabelecido no n.º 2, podendo o prazo alargar-se por indicação do médico da empresa.

2 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste ACT beneficiarem, a nível de empresa, de regalias sociais, nomeadamente em cirurgias, complementos de doença e medicamentos, manterão direito aos mesmos.

Cláusula 57.^a

Acidentes de trabalho, doenças profissionais e falecimento do trabalhador

1 — Em caso de acidente de trabalho ou de doença profissional, a entidade patronal pagará, enquanto durar a incapacidade temporária absoluta, um subsídio igual à diferença entre a remuneração líquida e a verba atribuída pela seguradora.

2 — Quando ocorra o falecimento de um trabalhador, os herdeiros têm direito a receber a remuneração dos vencimentos e subsídios devidos pela empresa ao referido trabalhador naquela data.

Cláusula 57.^a-A

Complemento de pensões por acidente

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional, ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

Se a remuneração na nova função, acrescida da pensão relativa à sua incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa, a empresa pagará a respectiva diferença.

2 — O trabalhador terá direito à retribuição e outras regalias genéricas que lhe seriam devidas caso não tivesse sido reconvertido.

3 — Caso a reconversão não seja possível, o trabalhador terá direito a receber um complemento de reforma que iguale a retribuição normal da sua categoria, até atingir 65 anos de idade, momento a partir do qual entra no regime normal de reforma.

CAPÍTULO XII

Formação profissional dos trabalhadores

Cláusula 58.^a

Responsabilidade da empresa

1 — No âmbito do sistema de formação profissional contínua, compete à entidade patronal:

- a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores, nomeadamente através do acesso à formação profissional;
- b) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação que podem ser anuais ou plurianuais;
- c) Assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores, dando conhecimento do diagnóstico das necessidades de qualificação e do projecto de plano de formação aos trabalhadores, na parte que a cada um respeita;
- d) Garantir um número máximo de horas anuais de formação certificada a cada trabalhador efectivo, seja em acções a desenvolver na empresa, seja através do crédito de horas correspondentes ao número mínimo de horas de formação anuais;
- e) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores, através da introdução de créditos à formação ou outros benefícios de modo a estimular a sua participação na auto-formação.

2 — O número mínimo de horas anuais de formação certificada é de:

- Vinte horas até 31 de Dezembro de 2005;
- Trinta e cinco horas a partir de 1 de Janeiro de 2006.

3 — As horas de formação certificada referidas no n.º 2 que não sejam organizadas sob a responsabilidade da entidade patronal, por motivo que lhe seja imputável, são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

4 — A formação contínua de activos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10% dos trabalhadores do quadro dos efectivos.

5 — O direito individual à formação vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil; no ano da contratação, o trabalhador tem direito à formação, após seis meses de duração do contrato, sendo o número de horas proporcional àquela duração.

6 — O plano de formação deve especificar:

- Objectivos;
- Acções que dão lugar à emissão de certificados de formação profissional;
- Quais as entidades formadoras;
- Local de formação;
- Horário da realização das acções.

7 — Os elementos referidos no número anterior que o plano de formação não possa desde logo especificar devem ser indicados aos trabalhadores interessados e ao sindicato, logo que possível.

8 — Na eventualidade de existência de trabalhadores temporários que desempenhem a sua actividade na empresa por um período, ininterrupto, superior a 18 meses, compete igualmente à entidade patronal a sua formação.

9 — As entidades patronais devem elaborar um relatório anual e enviá-lo à Inspeção-Geral do Trabalho até 31 de Março de cada ano, sobre a execução da formação contínua indicando o número total de trabalhadores da empresa, trabalhadores abrangidos por cada formação, acções realizadas e seus objectivos e número de trabalhadores participantes por áreas de actividade da empresa, bem como os encargos globais da formação.

10 — As condições estabelecidas nesta cláusula não são acumuláveis com as constantes da cláusula 59.^a

Cláusula 59.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — As empresas obrigam-se a dispensar até uma hora e meia por dia, nos dias de aula, os trabalhadores-estudantes e os trabalhadores que frequentem acções de formação profissional certificada de duração superior a seis meses, sem prejuízo da remuneração.

2 — A dispensa de hora e meia prevista no n.º 1 reporta-se à frequência de aulas nos estabelecimentos de ensino oficial, oficializado ou de curso profissional com interesse para a actividade que exerce.

3 — a) Os trabalhadores-estudantes que prestem serviço em regime de turnos mantêm os direitos conferidos nos números anteriores sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

b) Nos casos em que não seja possível a aplicação da alínea anterior, os trabalhadores têm direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponham frequentar.

4 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de exames ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

- a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e dias feriados;
- c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou por provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

5 — As empresas participarão nas despesas ocasionadas pela frequência de cursos, no respeitante ao pagamento de matrículas e propinas, em 75% e 100%, conforme os vencimentos auferidos, respectivamente para as categorias profissionais situadas entre os níveis 1 a 14 e 15 e 19, e com uma dotação anual para aquisição de material escolar até aos limites seguintes:

- a) As importâncias para aquisição de material escolar terão os seguintes limites anuais:

Ensino básico até ao 6.º ano de escolaridade — € 48;
Ensino básico até ao 9.º ano de escolaridade — € 83;
Curso de ensino secundário ou equivalente — € 121;
Cursos superiores — € 201;

- b) A comparticipação para a despesa com as deslocações será igual a 50% do custo do passe que o trabalhador-estudante tenha de adquirir em função do local de residência, local de trabalho e local do estabelecimento de ensino, considerados no seu conjunto;

- c) No caso da frequência em instituições superiores de ensino privadas ou de cursos de formação profissional certificada com duração superior a seis meses, a entidade patronal subsidiará em 50% as propinas ou custos, subsídio este que terá como limite máximo € 93 por mês.

6 — Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores, na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações, para prestarem provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

7 — As empresas podem exigir, a todo o tempo, prova da necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

8.1 — Os direitos dos trabalhadores consignados nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula podem ser suspensos até ao final do ano lectivo quando tenham sido utilizados para fins diversos dos aí previstos.

8.2 — Os direitos referidos no número anterior cessam definitivamente quando os trabalhadores:

- a) Reincidirem na utilização abusiva da regalia prevista nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula;
- b) Não tiverem aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

9.1 — Para poderem continuar a usufruir das regalias previstas nesta cláusula devem os trabalhadores-estudantes concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiavam dessas mesmas regalias.

9.2 — Para os efeitos dos números anteriores considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que estiverem matriculados, arredondando-se por defeito este número, quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada ou impedimento legal.

CAPÍTULO XIII

Disciplina do trabalho

Cláusula 60.^a

Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar qualquer acto ou omissão, com dolo ou culpa do trabalhador, em violação dos deveres que lhe caibam nessa qualidade.

Cláusula 61.^a

Sanções disciplinares

1 — De acordo com a gravidade dos factos, as infracções disciplinares serão punidas com as seguintes sanções:

- a) Repreensão simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada, fundamentada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Sanção pecuniária que não pode exceder, por infracções praticadas no mesmo dia, um terço da retribuição diária nem ser superior a 20 dias por cada ano civil. Tal verba reverterá igualmente para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social;
- d) Perda de dias de férias que não ponham em causa o gozo de 20 dias úteis por ano;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade, não podendo exceder por cada infracção 20 dias e em cada ano civil 60 dias;
- f) Despedimento com justa causa.

2 — As sanções pecuniárias, a perda de dias de férias e a suspensão de trabalho podem ser elevadas para até vez e meia, sempre que se justificarem.

3 — As sanções disciplinares podem ser agravadas pela respectiva divulgação dentro da empresa atendendo à sua natureza de gravidade.

4 — Os órgãos representativos dos trabalhadores deverão ser informados do andamento do processo disciplinar.

5 — As empresas devem comunicar à comissão de trabalhadores e ao sindicato respectivo, no prazo de sete dias, a aplicação de todas as penalidades, acompanhadas da cópia do respectivo processo.

6 — Caso se trate de representante sindical, a aplicação da sanção será comunicada, no prazo de sete dias, ao respectivo sindicato acompanhada de cópia do respectivo processo.

Cláusula 62.^a

Sanções abusivas

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

- a) Ter prestado, com verdade, aos sindicatos ou às comissões de trabalhadores informações sobre a vida interna das empresas respeitantes às condições de trabalho ou matérias conexas necessárias e adequadas ao cabal desempenho das respectivas funções;
- b) Ter informado, com verdade, os sindicatos acerca de transgressões às leis de trabalho e

desta convenção cometidas pela empresa sobre si ou sobre os trabalhadores;

- c) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a empresa em processo disciplinar perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poder de instrução ou fiscalização;
- d) Haver reclamado, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho ou formas de gestão das empresas, salvo se a reclamação for feita com violação dos deveres dos trabalhadores;
- e) Ter exercido, exercer ou pretender candidatar-se a associações sindicais, segurança social ou a delegado sindical ou quaisquer funções públicas ou cívicas;
- f) Em geral, invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

Cláusula 63.^a

Consequência de aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a empresa por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada no n.º 8 da cláusula 43.^a;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- c) Para dirigentes, delegados sindicais, grupos de trabalho ou outros trabalhadores com funções por eles delegadas, havendo despedimento ou suspensão por sanção abusiva, as indemnizações serão elevadas para o dobro das previstas nas alíneas anteriores.

CAPÍTULO XIV

Organização sindical dos trabalhadores

Cláusula 64.^a

Princípio geral

1 — A constituição, a atribuição, a competência e o modo de funcionamento das comissões sindicais e intersindicais, criadas ou a criar, serão da exclusiva responsabilidade dos trabalhadores, sendo necessário o seu reconhecimento efectivo pelos sindicatos.

2 — Na constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento, as empresas só se consideram obrigadas ao cumprimento das disposições previstas na lei e neste ACT.

3 — Uma vez constituída a comissão sindical ou intersindical, será dado conhecimento do facto às empresas.

Cláusula 65.^a

Comunicação à empresa

1 — Os sindicatos obrigam-se a comunicar à empresa os nomes dos respectivos delegados sindicais, por meio de carta registada com aviso de recepção, da qual será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

2 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções dos delegados sindicais, sendo que, no caso dos dirigentes sindicais, os sindicatos devem comunicar às respectivas entidades patronais, até 15 de Janeiro de cada ano civil ou nos 15 dias posteriores a qualquer alteração, a identificação dos membros.

Cláusula 66.^a

Comissões sindicais de trabalhadores

1 — Os delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa e são eleitos pelos trabalhadores.

2 — A comissão sindical de trabalhadores é um órgão sindical na empresa, sendo constituída pelos delegados sindicais filiados nos sindicatos subscritores.

3 — A empresa poderá suportar as despesas ocasionadas pelas deslocações dos delegados sindicais aquando das revisões deste ACT.

4 — As comissões sindicais de trabalhadores têm competência para interferir, propor e ser ouvidas em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores abrangidos por esta convenção.

Cláusula 67.^a

Condições para o exercício do direito sindical

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

2 — As entidades patronais não poderão opor-se a que os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, entrem nas instalações das empresas, quando no exercício das suas funções, desde que lhes seja dado conhecimento da visita e seus motivos com vinte e quatro horas antes do início da mesma. Esta visita não poderá traduzir-se em realização de reuniões locais de trabalho ou paralisação ou abandono dos mesmos.

3 — A entidade patronal deve pôr à disposição dos trabalhadores nos locais adequados para afixação documentos formativos e informativos e não pôr quaisquer dificuldades à sua entrega e difusão.

4 — Sem prejuízo do exposto na cláusula 71.^a, a entidade patronal deve pôr à disposição dos trabalhadores, sempre que estes o solicitem, instalações adequadas, dentro da empresa, para reuniões. Competirá aos trabalhadores decidir dos elementos credenciados pelas organizações sindicais que podem assistir e participar nestas reuniões, desde que seja dado conhecimento com vinte e quatro horas antes do início dessas entidades credenciadas.

5 — O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de protecção previsto neste ACT é determinado da seguinte forma:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;

- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;
- e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados (*).

(*) O número de delegados resulta da fórmula $6 + [(n - 500):200]$, sendo n o número de trabalhadores.

6 — Os delegados sindicais têm o direito de distribuir na empresa ou afixar em local apropriado textos, comunicados ou informações relacionados com o interesse dos trabalhadores.

Cláusula 68.^a

Tempo para o exercício das funções sindicais

1 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de seis horas mensais ou, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical, de um crédito de oito horas por mês.

2 — O número máximo de membros da direcção sindical que beneficiam do crédito de horas é determinado da seguinte forma:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 4;
- e) Empresa com 500 a 999 trabalhadores sindicalizados — 6.

3 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção sindical beneficia do crédito de horas correspondentes a quatro dias de trabalho por mês, mantendo o direito à retribuição.

4 — Os sindicatos obrigam-se a comunicar às entidades patronais, na forma escrita, os nomes dos respectivos delegados e dos membros da direcção sindical que beneficiem de crédito de horas.

5 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções dos delegados sindicais, sendo que, no caso dos dirigentes sindicais, os sindicatos devem comunicar às respectivas entidades patronais, até 15 de Janeiro de cada ano civil e nos 15 dias posteriores a qualquer alteração, a identificação dos membros que beneficiam do crédito de horas.

6 — O previsto nos n.ºs 3, 4 e 5 não prejudica a possibilidade de a direcção sindical atribuir créditos de horas a outros membros da mesma, desde que não ultrapasse o montante global do crédito de horas atribuído nos termos do n.º 2 e que tal facto seja comunicado à entidade patronal com a antecedência mínima de 15 dias.

7 — Não é permitida a acumulação do crédito de horas pelo facto de o trabalhador pertencer a mais de uma estrutura sindical.

8 — Os membros da direcção cuja identificação foi comunicada à entidade patronal nos termos do n.ºs 4 e 5 desta cláusula usufruem do direito a faltas justificadas.

Os demais membros da direcção usufruem do direito a faltas justificadas até ao limite de 30 faltas por ano.

9 — Quando as faltas determinadas pelo exercício da actividade sindical se prolongarem efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão do contrato por facto respeitante ao trabalhador.

10 — Para utilização do crédito de horas referido no n.º 1, o superior hierárquico do delegado sindical deverá ser informado com a antecedência mínima de quatro horas, salvo motivos urgentes e imprevisíveis devidamente justificados.

Cláusula 69.^a

Reuniões da comissão intersindical de trabalhadores com a administração

1 — A comissão sindical ou intersindical da empresa reúne com a entidade patronal ou seu representante sempre que uma ou outra das partes o julgar conveniente.

2 — A ordem de trabalhos e o dia e a hora das reuniões serão anunciados a todos os trabalhadores, através de comunicados distribuídos e afixados na empresa, com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

3 — Das decisões tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores, por meio de comunicado, assinado por ambas as partes, distribuído e afixado na empresa, com o prazo máximo de vinte e quatro horas.

4 — Estas reuniões terão, normalmente, lugar durante as horas de serviço, sem que tal implique perda de retribuição.

5 — As horas despendidas nestas reuniões não podem ser consideradas para efeitos do disposto na cláusula 68.^a

6 — Os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, poderão participar nestas reuniões quando solicitada a sua presença pelas partes.

CAPÍTULO XV

Assembleia de trabalhadores

Cláusula 70.^a

Cedência das instalações

1 — Nas empresas ou unidades de produção com mais de 75 trabalhadores, a entidade patronal porá à disposição dos delegados sindicais um local situado no interior da empresa apropriado ao exercício das suas funções e sempre que possível a título permanente.

2 — Nas empresas ou unidades de produção com menos de 75 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o solicitem, um local apropriado para o exercício das suas funções.

3 — Para as reuniões previstas na cláusula seguinte, a entidade patronal cederá as instalações julgadas convenientes por ambas as partes.

Cláusula 71.^a

Reuniões dos trabalhadores na empresa

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação da comissão sindical ou do delegado sindical ou, na sua falta, de 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

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

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

4 — Os promotores das reuniões referidas nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula são obrigados a avisar a entidade patronal, com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, da hora a que pretendem efectua-las.

5 — Os dirigentes sindicais ou quem os representar podem participar nas reuniões referidas nos números anteriores, devendo avisar as entidades patronais com a antecedência mínima de seis horas.

CAPÍTULO XVI

Comissão paritária

Cláusula 72.^a

Funcionamento da comissão paritária

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

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

3 — A deliberação da comissão paritária que criar nova profissão ou nova categoria profissional deverá obrigatoriamente determinar o respectivo enquadramento, bem como o grupo da tabela de remunerações mínimas, salvaguardando-se retribuições que já venham a ser praticadas na empresa.

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

5 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória com a ante-

cedência mínima de quatro dias úteis, a qual deverá ser acompanhada da agenda de trabalhos.

6 — Compete ainda à comissão paritária deliberar sobre a alteração da sua composição, sempre com respeito pelo princípio da paridade.

7 — Qualquer dos elementos componentes da comissão paritária poderá fazer-se representar nas reuniões mediante procuração bastante.

8 — A comissão paritária, em primeira convocação, só funcionará com a totalidade dos seus membros e funcionará obrigatoriamente com qualquer número dos seus elementos componentes nos três dias úteis imediatos à data da convocação da primeira reunião.

9 — As deliberações serão tomadas por unanimidade dos membros presentes, por voto secreto, devendo, no caso de versarem matérias omissas ou de interpretação, ser remetidas ao Ministério do Trabalho para efeitos de publicação, passando, a partir dessa publicação, a fazer parte integrante da presente convenção.

CAPÍTULO XVII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 73.^a

Cobrança da quotização sindical

1 — Para que produza efeitos o estabelecido na alínea *m*) da cláusula 12.^a, deverão os trabalhadores declarar por escrito que autorizam as entidades patronais a descontar na sua retribuição mensal o valor da quotização, assim como identificar o sindicato respectivo.

2 — A declaração referida no n.º 1 deverá ser enviada ao sindicato e à empresa respectiva.

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

Cláusula 74.^a

Garantias de manutenção de regalias anteriores

1 — Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição da retribuição, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

2 — Às empresas não é permitido fixar, em normas genéricas ou específicas, a idade máxima ou exigir o serviço militar cumprido para efeitos de admissão de qualquer trabalhador.

Cláusula 75.^a

Multas

1 — O não cumprimento por parte das empresas das normas estabelecidas neste ACT constituirá violação das leis de trabalho, sujeitando a empresa infractora às multas previstas na lei.

2 — O pagamento da multa não dispensa a empresa infractora do cumprimento da obrigação infringida.

Cláusula 76.^a

Garantias do cumprimento

São irrelevantes e nulas as situações de facto ou de direito criadas com o intuito fraudulento de evitar a aplicação desta convenção.

Cláusula 77.^a

Condições de trabalho não convencionais

Em tudo o que não esteja expressamente previsto no presente ACT é aplicável a legislação em vigor, nomeadamente a Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e o seu respectivo regulamento.

Cláusula 78.^a

Isenções de horário de trabalho

A partir da entrada em vigor da presente convenção, todas as autorizações concedidas pelo Ministério que regulamentam em matéria de isenções de horário, desde que contrariem a regulamentação desta convenção, terão de ser objecto de novo pedido formulado pelas empresas, de acordo com esta convenção.

Cláusula 79.^a

Majoração do subsídio de refeição

O valor de € 6 estabelecido no n.º 11 da cláusula 17.^a, no n.º 10 da cláusula 18.^a e nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 33.^a é majorado em € 0,50 nas empresas que forneçam aos seus trabalhadores alimentação confeccionada em refeitório próprio.

CAPÍTULO XVIII

Revogação de textos

Cláusula 80.^a

Revogação

Com a entrada em vigor do presente ACT, ficam revogadas as matérias contratuais do ACT publicado *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2004, revistas neste ACT.

ANEXO I

Definições de funções, categorias profissionais e condições específicas

Condições de admissão para administrativo, técnico de vendas e serviços

1 — Os contratos dos trabalhadores ao serviço das empresas à data da entrada em vigor desta convenção não podem ser prejudicados pelo disposto nos números seguintes.

2 — A entidade patronal só deverá admitir novos trabalhadores para preenchimento de vagas existentes em categorias ou classes superiores desde que não tenha ao seu serviço trabalhadores de classificação profissional inferior capazes de poderem desempenhar as categorias ou classes referidas.

3 — Condições mínimas de admissão:

3.1 — Administrativos, técnicos de vendas e serviços:

Categorias	Idade mínima (anos)	Habilitações mínimas
Geral	16	Curso do ensino secundário ou equivalente.
Caixa	18	Curso do ensino secundário ou equivalente.
Analista de sistemas de informação. Secretário(a) de direcção e de administração. Programador	18	Curso complementar do ensino secundário ou equivalente a frequência de cursos adequados.
Técnico de vendas		
Contabilista com funções de técnico de contas.	—	Curso reconhecido oficialmente.
Chefias	21	Curso do ensino secundário ou equivalente.

3.2 - Serviços:

Categorias	Idade mínima (anos)	Habilitações mínimas
Geral	16	Mínimas legais.
Contínuo	18	Mínimas legais.
Telefonista		
Cobrador	21	Mínimas legais.
Recepcionista/motorista ...		
Guarda		
Porteiro		

3.3 — Produção e serviços de apoio:

Categorias	Idade mínima (anos)	Habilitações mínimas
Praticantes e auxiliares	18	Mínimas legais.
Restantes profissões	18	Mínimas legais.

4 — As habilitações mínimas previstas no quadro anterior não são exigíveis aos trabalhadores que na data da entrada em vigor do ACT já se encontrassem ao serviço das empresas signatárias.

Administrativos e serviços

Analista de sistemas de informação. — É o trabalhador que estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes, especifica as necessidades de informação, os cadernos de encargos ou as actualizações dos sistemas de informação; estuda os sistemas de informação, determina as etapas de processamento e especifica os programas que compõem as aplicações; testa e altera as aplicações; estuda a viabilidade técnica, económica e operacional dos projectos, avalia os recursos necessários para os executar, implan-

tar e manter e especifica os sistemas de informação que os satisfaçam; estuda o *software* base, rotinas utilitárias, programas gerais, linguagens de programação e dispositivos e técnicas desenvolvidos pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração; desenvolve e especifica módulos de utilização geral; estuda os serviços que concorrem para a produção de trabalho no computador, especificando os programas de exploração do sistema, tendo em vista a optimização da produção, a rentabilidade dos circuitos, métodos e processos utilizados; elabora o manual do utilizador de cada aplicação; define e desenvolve em colaboração com os utilizadores especificações para a estruturação e manutenção da base de dados; cria e atribui descritores para todos os elementos intervenientes na organização, acesso e controlo da base de dados; define e mantém dicionários para a base de dados; desenvolve e documenta normas para a utilização, controlo, actualização e manutenção da base de dados e desenvolve processos de segurança e controlo, incluindo processos de recuperação (*back-up*), que garantam a integridade da base de dados.

Categorias profissionais ou escalões:

Analista B;
Analista A.

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

Operador de sistemas (computador). — É o trabalhador que fornece à unidade central de processamento as instruções e comandos de acordo com os manuais de exploração; diagnostica as causas da interrupção de funcionamento do sistema e promove o reatamento e a recuperação dos ficheiros; controla a execução dos programas e interpreta as mensagens da consola; assegura o cumprimento do plano de trabalhos em curso no sistema e documenta o trabalho realizado e os incidentes ocorridos; salvaguarda a boa conservação dos suportes magnéticos e colabora na sua identificação e arquivo; zela pela segurança do sistema e das aplicações e toma as medidas adequadas.

Programador de computador. — É o trabalhador que codifica o programa ou módulos na linguagem escolhida;

prepara os trabalhos de compilação e ensaio; documenta os programas segundo as normas adoptadas; estuda as especificações dos programas, determina o formato das informações e a organização dos ficheiros e colabora com os analistas na realização das aplicações.

Assistente administrativo. — É o trabalhador que executa e assume a responsabilidade por tarefas que requeiram estudos, informações e pareceres mais complexos de natureza administrativa. Pode orientar e coordenar a actividade de profissionais administrativos qualificados.

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

Contabilista/técnico de contas. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balanços e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina, elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral dos Impostos.

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

Chefe de departamento de pessoal. — É o trabalhador que estuda, dirige e coordena, sob a orientação do seu

superior hierárquico ou da administração, as actividades que lhe são próprias, tais como executar, no departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção e orientação do pessoal sob as suas ordens; planifica as actividades do departamento, segundo orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Chefe de divisão. — É o trabalhador que participa na definição da política geral da empresa, com conhecimento de planificação e coordenação de uma ou mais actividades fundamentais da empresa. Pode exercer funções consultivas, além de ter funções hierárquicas inerentes à categoria.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige ou controla o trabalho de um grupo de profissionais ou tem secção própria a seu cargo na sede, filiais, delegações ou sucursais.

Chefe de serviços. — É o trabalhador que, na orgânica da empresa e pela responsabilidade das suas funções, coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou de um serviço.

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

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes tanto no serviço interno como externo. Pode ainda efectuar o serviço de arquivo, de reprodução de documentos e de endereçamento. Quando menor de 18 anos, é designado por paquete.

Classificador arquivista. — Classifica e arquiva sistematicamente correspondência, facturas, recibos, letras e outros documentos. Examina os documentos a arquivar, separa-os e classifica-os segundo códigos previamente estabelecidos; coloca-os em *dossiers*, numerando os respectivos processos; retira os documentos pedidos e mantém registos das pessoas que os retêm; completa ou modifica as informações constantes dos processos; acessoriamente, pode executar tarefas de telefonista, bem como outras pequenas tarefas de teor administrativo.

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

Enfermeiro. — É o trabalhador que administra a terapêutica, as vacinas e os tratamentos prescritos pelo médico; presta primeiros socorros de urgência; presta e ensina cuidados de higiene, conforto e alimentação; observa indivíduos sãos ou doentes, verifica a temperatura, pulso, respiração, tensão arterial, peso e altura, procurando detectar sintomas de doença física ou mental, e encaminha-os para o médico; colabora com os médicos e outros técnicos de saúde no exercício da sua

actividade; dá instruções e conselhos aos doentes quanto aos cuidados a ter no período de convalescença ou fase de reabilitação; efectua registos relacionados com a sua actividade de modo a informar o médico e a permitir a continuidade dos cuidados de enfermagem.

Escriturário:

- 1) É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e a importância do escritório onde trabalha; assim, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado, tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem, examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou ao serviço competente, põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos, escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e outros documentos para informação da direcção, atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa, ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, escreve à máquina, opera com terminais de computador e com outras máquinas de escritório e pode ainda efectuar, fora do escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou em repartições públicas;
- 2) Para além da totalidade das tarefas descritas na alínea 1), pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução de tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

Estagiário. — É o trabalhador que se prepara para o exercício da função de escriturário, coadjuvando-o.

Gestor de recursos humanos. — É o trabalhador que colabora directamente com a administração na definição estratégica da política da empresa na área de recursos humanos, sendo responsável pela sua aplicação e desenvolvimento. Planifica, organiza, coordena e controla os meios técnicos postos à sua disposição.

Guarda/porteiro. — É o trabalhador que vigia as instalações fabris, ou outras instalações e locais, para as proteger contra incêndios e roubos ou para proibir a entrada a pessoas não autorizadas, fazendo rondas periódicas de inspecção; verifica se existem outras anomalias, tais como roturas de condutas de água, gás ou riscos de incêndio; vigia as entradas e saídas, volumes e materiais, atende visitantes, informa-se das pretensões e anuncia-os e indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes, é incumbido de registar entradas e saídas de pessoal e veículos. Pode ainda ser responsável pelo trabalho de báscula e seu registo.

Recepcionista. — É o trabalhador que assiste na portaria, atende, recebe e identifica visitantes que pretendem encaminhar-se para a administração ou serviços e atende outros visitantes, com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias. Acessoriamente, pode fazer trabalhos de dactilografia e arquivo.

Recepcionista-motorista. — É o trabalhador que arruma as viaturas, regista em folha própria as entradas e saídas das mesmas e atende os utentes dos automóveis, podendo ainda, sempre que necessário, dado o carácter específico das empresas, conduzir viaturas.

Secretário(a) de administração. — É o trabalhador que colabora directamente com a administração na execução de trabalhos mais específicos de secretariado, dando apoio a tarefas qualitativamente mais exigentes.

Secretário(a) de direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho, assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete e providenciar a realização de reuniões de trabalho, contratos e escrituras. Pode ocupar-se de serviços de recepção.

Técnico de condições de trabalho, prevenção e segurança. — É o trabalhador que estuda as soluções a adoptar de forma a eliminar os riscos de acidentes por más condições de trabalho e propõe a publicação de normas e regras cuja execução seja rigorosamente cumprida nas obras; propõe as regras a seguir para o acompanhamento do pessoal transferido e em período de adaptação; realiza estudos de ergonomia com vista a um maior rendimento de trabalho; prepara sessões de formação sobre segurança, com elaboração de diagramas, desenhos, gráficos, filmes e diapositivos; prepara e faz monitoragem em cursos sobre segurança; visita, em rotina, os locais de trabalho para inspecção e esclarecimentos sobre segurança e prevenção; adquire, prepara e monta equipamento de protecção individual, mantendo em constante actualização os mostruários de equipamento de segurança; elabora relatórios e comunicações, calcula e envia mapas estatísticos de acidentes.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço na central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas, independentemente da designação do material telefónico.

Assistente técnico-comercial. — É o trabalhador com qualificação técnica especial que, desenvolvendo a sua acção junto das entidades que promovem obras, apresenta os materiais e expõe as suas vantagens, explicando o seu modo de utilização e o melhor aproveitamento técnico-económico. Elabora orçamentos no local da visita, mediante elementos desenhados e escritos, de modo a demonstrar as vantagens económicas dos produtos. Colabora na concepção de catálogos e normas técnicas e, eventualmente, poderá também intervir na concretização de vendas.

Chefe de serviços de vendas. — É o trabalhador que, mediante objectivos que lhe são definidos, é responsável

pela programação e controlo da acção comercial da empresa, dirigindo os trabalhadores adstritos aos sectores de vendas.

Chefe de vendas. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de técnicos de vendas do sector de vendas da empresa.

Delegado técnico-comercial. — É o trabalhador com qualificação técnica especial que promove e concretiza vendas, podendo a sua acção ser desenvolvida tanto junto do agente como de entidades que comprovem obras; elabora orçamentos no local da visita, mediante elementos desenhados e escritos, de modo a demonstrar as vantagens económicas dos produtos. Colabora na concepção de catálogos e normas técnicas.

Inspector/prospector de vendas. — É o trabalhador que, actuando em postos directos e indirectos do consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado, com o fim específico de incrementar as vendas, assim como inspeciona a actividade comercial dos agentes e visita clientes, informando-se das suas necessidades e recebendo reclamações; verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos, poder aquisitivo e solvabilidade, e observa a aceitação do mercado para os produtos e serviços vendidos; recebe encomendas, colhe elementos para elaboração de orçamentos e diligencia pela boa cobrança das vendas.

Promotor de vendas. — É o trabalhador que, actuando em postos directos e indirectos do consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado, com o fim específico de incrementar as vendas. Os trabalhadores até três anos nesta categoria serão considerados estagiários na função.

Supervisor de área comercial principal. — É o trabalhador que, mediante objectivos que lhe são definidos, é responsável pela programação e controlo da acção comercial da empresa em determinada zona do País; dirige os trabalhadores adstritos a essa zona.

Chefe de delegação. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla uma delegação da empresa; avalia as necessidades da delegação; assegura-se do cumprimento das normas estabelecidas pela empresa em matéria de crédito e de vendas; analisa diariamente as rotas e itinerários, a fim de verificar se existem quaisquer modificações a fazer para uma maior rentabilidade de distribuição de material e vendas; efectua previsões, elaborando estimativas para a zona da delegação; colabora na formação técnico-profissional dos vários elementos da delegação.

Supervisor de área comercial. — É o trabalhador que coordena e orienta o trabalho de uma equipa de vendas; reúne, diariamente e antes do início da actividade, com os vendedores para transmitir e recolher informações, indicar cotas de vendas ideais a atingir e estabelecer o itinerário a percorrer e os clientes a visitar; acompanha regularmente os vendedores a fim de verificar o seu comportamento junto dos clientes; toma conhecimento de problemas surgidos com os clientes, tais como reclamações, pedidos de publicidade e consignações, e transmite-os ao seu superior ou, se for possível, resolve-os no próprio local de venda; faz prospecção de novos clien-

tes; controla os resultados e a actuação da equipa de vendas, analisando os mapas gráficos de vendas e os relatórios dos vendedores; faz relatórios-resumo mensais dos resultados das vendas, problemas detectados e actividades da concorrência.

Técnico/licenciado/bacharel. — Estas categorias aplicam-se aos profissionais a cujas funções não corresponda categoria contratual específica:

Grau 1:

- a) Executa trabalhos técnicos de limitada responsabilidade ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos, sob orientação e controlo de um outro quadro superior);
- b) Estuda a aplicação de técnicas e processos que lhe são transmitidos;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Pode tomar decisões, desde que apoiadas em orientações técnicas definidas ou de rotina;
- e) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e alcance de resultados;
- f) Este profissional não tem funções de coordenação;

Grau 2:

- a) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar a experiência acumulada na empresa e dar assistência a outrem;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo ser incumbido de tarefas parcelares e individuais de relativa responsabilidade;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas, sem desatender aos resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Actua com funções de coordenação na orientação de outros profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outros profissionais mais qualificados, sempre que o necessite; quando ligado a projectos, não tem funções de coordenação;
- f) Não tem funções de chefia, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;

Grau 3:

- a) Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de deliberações, não requerendo necessariamente uma experiência acumulada na empresa;
- b) Poderá executar trabalhos específicos de estudo, projectos ou consultadoria;

- c) As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar e têm normalmente grande incidência na gestão a curto prazo;
- d) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em questões complexas;
- e) Chefia e orienta profissionais de nível inferior;
- f) Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, sem exercício de chefia, podendo receber o encargo de execução de tarefas parcelares a nível de equipa de profissionais sem qualquer grau académico superior;

Grau 4:

- a) Supervisiona directa e continuamente outros profissionais com requerida experiência profissional ou elevada especialização;
- b) Coordena actividades complexas numa ou mais áreas;
- c) Toma decisões normalmente sujeitas a controlo e o trabalho é-lhe entregue com a indicação dos objectivos e das prioridades com interligação com outras áreas;
- d) Pode distribuir ou delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever o trabalho de outros profissionais quanto à precisão técnica;

Grau 5:

- a) Supervisiona várias equipas de que participam outros técnicos, integrando-se dentro das linhas básicas de orientação da empresa, da mesma ou de diferentes áreas, cuja actividade coordena, fazendo autonomamente o planeamento a curto e médio prazo do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena equipas de estudo, de planificação e de desenvolvimento, tomando a seu cargo as realizações mais complexas daquelas tarefas, as quais lhe são confiadas com observância dos objectivos;
- c) Toma decisões de responsabilidade, passíveis de apreciação quanto à obtenção dos resultados;
- d) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos e materiais;

Grau 6:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente dos órgãos de gestão;
- b) Investiga, dirigindo de forma permanente uma ou mais equipas de estudos integrados nas grandes linhas de actividade da empresa, o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível;
- c) Toma decisões de responsabilidade, equacionando o seu poder de decisão e ou de

coordenação à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa, em cuja fixação participa;

- d) Executa funções de consultor no seu campo de actividade;
- e) As decisões que toma são complexas e inserem-se nas opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacte decisivo a nível global da empresa.

Técnico construtor civil:

1:

Técnico construtor civil de grau I. — É o trabalhador que exerce as funções elementares no âmbito da profissão; executa trabalhos técnicos de rotina; o seu trabalho é revisto quanto à precisão adequada e quanto à conformidade com os procedimentos prescritos;

Técnico construtor civil de grau II. — É o trabalhador que utiliza a técnica corrente para a resolução de problemas; pode dirigir e verificar o trabalho de outros profissionais; dá assistência a outros técnicos mais qualificados; as decisões situam-se em regra dentro da orientação estabelecida pela entidade directiva;

Técnico construtor de grau III. — É o trabalhador que executa trabalhos de responsabilidade e participa em planeamento e coordenação; faz estudos independentes, análises, juízos e conclusões; os assuntos ou decisões difíceis, complexos ou invulgares são casualmente transferidos para uma entidade de maior qualificação técnica. O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor;

Técnico construtor civil de grau IV. — É o trabalhador que executa as tarefas fundamentais no âmbito da profissão, aplicando grandes conhecimentos técnicos. Toma decisões de responsabilidade. Orienta, programa, controla, organiza, distribui e delinea o trabalho. Revê e fiscaliza trabalhos e orienta outros profissionais. Faz recomendações, geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade; os trabalhos são-lhe entregues com simples indicações do seu objectivo de prioridades relativas e de interferências com outras realizações. Dá indicações em problemas técnicos. Responsabiliza-se por outros profissionais.

2 — Carreira profissional:

2.1 — No caso de as funções atribuídas ou desempenhadas por um mesmo profissional construtor civil corresponderem a mais de um dos graus, prevalece o grau mais elevado, sem prejuízo do estabelecido quanto ao desempenho transitório de funções.

2.2 — Os construtores civis ingressam directamente na respectiva carreira com a categoria de:

- a) Construtor civil de grau I, se não tiverem um ano de actividade profissional;
- b) Construtor civil de grau II, se tiverem um ano de experiência profissional. O tempo de permanência no grau II não poderá ser superior a dois anos.

3 — Deontologia profissional:

3.1 — A responsabilidade exigida nos termos legais pela direcção e fiscalização de obras, elaboração de projectos e estimativas de custo ou orçamentos só poderá ser exigida e assumida pelos construtores civis que efectivamente dirijam e ou fiscalizem as obras, elaborem ou dirijam os estudos e ou projectos, estimativas e orçamentos.

3.2 — O trabalhador construtor civil terá sempre direito a recusar-se a cumprir e fazer cumprir ordens e de executar e fazer executar trabalhos que sejam contrários à boa técnica profissional, que não respeitem as normas técnicas e específicas que lhe sejam aplicáveis e demais regulamentação e legislação em vigor.

Empregado(a) de bar. — É o trabalhador que prepara e serve bebidas, sandes e outros artigos expostos; procede à cobrança dos respectivos consumos e executa e colabora na limpeza e arrumação das instalações e utensílios. Tem à sua responsabilidade o abastecimento do bar.

Coordenador(a) de limpeza. — É o trabalhador que superintende e coordena todos os serviços de limpeza da empresa.

Trabalhador(a) de limpeza. — É o trabalhador que desempenha o serviço de limpeza das instalações. Sempre que desempenhe funções de orientação e coordenação, ser-lhe-á atribuída, para os devidos efeitos, a categoria de coordenador de limpeza.

Produção e serviços de apoio

Ajudante de capataz/trabalhador de cargas e descargas. — É o trabalhador que, predominantemente, tem por função específica o carregamento e descarregamento de matérias-primas e outras, seja qual for o tipo de embalagem.

Ajudante de fiel de armazém. — É o trabalhador que, sob a orientação do fiel de armazém, procede a operações relacionadas com entrada e saída de mercadoria.

Ajudante de motorista. — É o profissional que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras, arruma mercadorias no veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

Auxiliar de armazém. — É o trabalhador que procede a operações necessárias à recepção, manuseamento e expedição de mercadorias e efectua serviços complementares de armazém.

Auxiliar de serviços fabris/apoio. — É o trabalhador que executa tarefas auxiliares nas diversas fases de fabrico de fibrocimento. Colabora na limpeza e arrumação das instalações fabris.

Capataz. — É o trabalhador que orienta um grupo de trabalho na movimentação de materiais, cargas, descargas, empilhamentos, armazenamento e carregamento. Receber todos os materiais que movimentam e faz a conferência dos mesmos.

Chefe de planeamento de produção. — É o trabalhador que chefia várias secções de fabrico, transformação e acabamento; elabora programas de fabrico, acabamento e planos de trabalho; controla o fabrico, a produção e o pessoal dos diversos sectores que estão a seu cargo; coordena as ligações existentes entre vários grupos de trabalho do sector; estuda sistemas, racionalização do trabalho, métodos e tempos e encaminhamentos; colabora no controlo de qualidade, na execução de peças novas e especiais, no fabrico de moldes e orçamentos e participa na segurança de trabalho, formação, definição de efectivos e assuntos relacionados com o pessoal.

Chefe de serviços de apoio. — É o trabalhador que, com autonomia de decisão, desempenha funções equiparadas às do chefe de serviços fabril na área de manutenção e apoio com quem colabora.

Chefe de serviços fabril. — É o trabalhador que superintende o trabalho dos coordenadores fabris pertencentes ao seu serviço, fiscalizando o cumprimento dos programas de fabrico, orçamentos, aplicação dos métodos e tempos previstos e planos de trabalho superiormente estabelecidos; colabora no controlo de qualidade, manutenção da maquinaria e restante equipamento industrial e na segurança do trabalho e colabora ainda na formação de pessoal.

Condutor-manobrador. — É o trabalhador que levanta, translada e deposita cargas, conduzindo tractores, empilhadores e ou outros aparelhos automotores destinados à elevação, transporte e colocação de materiais diversos, tendo em conta normas gerais de tratamento para produtos de fibrocimento; orienta e colabora nas devidas bagagens e procede à elevação, transporte e colocação dos materiais nos locais determinados; procede às operações de conservação, limpando e lubrificando as peças dos engenhos. Acessoriamente, pode executar tarefas cometidas ao fiel de armazém/conferente.

Coordenador. — É o trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, dirige um conjunto de arvorados, capatazes ou trabalhadores.

Coordenador de apoio (secção). — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente todas as actividades da sua secção.

Coordenador de armazém. — É o trabalhador que dirige toda a actividade de um armazém, responsabilizando-se pelo seu funcionamento e coordenando os trabalhadores que nele prestam serviço.

Coordenador fabril. — É o trabalhador responsável pela execução do programa de produção distribuído pelo seu superior, coordenando os trabalhadores sob a sua responsabilidade quer no aspecto disciplinar quer no desempenho e formação profissionais.

Coordenador fiscal. — É o trabalhador que, mediante o caderno de encargos, verifica e fiscaliza a execução da obra, dirigindo, sob orientação do superior hierárquico, um conjunto de trabalhadores.

Coordenador fiscal geral. — É o trabalhador que superintende na execução de um conjunto de obras em diversos locais.

Coordenador geral de armazém. — É o trabalhador que superintende nos diversos armazéns.

Coordenador de produção (secção). — É o trabalhador que coordena e orienta nas instalações fabris diversos trabalhos de fabrico de fibrocimento segundo especificações que lhe são fornecidas; orienta os profissionais sob as suas ordens quanto às fases e moldes de execução desses trabalhos; estabelece a forma mais conveniente para a utilização da mão-de-obra, instalações, equipamentos e materiais, presta todas as informações técnicas para uma boa execução dos trabalhos que lhe são confiados e dá assistência e manutenção às máquinas e equipamentos, zelando pela sua conservação. Pode ser incumbido do controlo de qualidade e quantidade dos produtos fabricados e colabora na formação do pessoal.

Fiel de armazém/conferente. — Executa e fiscaliza as operações de entrada e saída, arrumação e conservação de mercadorias e ou materiais recebidos e enviados e as notas de encomenda, guias de saída, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas, orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém. Excepcionalmente, pode executar outras tarefas relacionadas com o armazém, compatíveis com a sua categoria profissional.

Moldador/acabador de fibrocimento. — É o trabalhador que executa tarefas de corte, moldação, desmoldagem e acabamento de peças. Procede igualmente às tarefas de acabamento de fibrocimento seco, tais como cortar, montar, furar, desbastar, grosar, lixar e outras. Para o efeito, utiliza moldes, máquinas e ferramentas manuais ou mecânicas. Colabora na conservação e limpeza do equipamento e do seu local de trabalho. Cumpre com as normas de produção, fabrico, acabamento e segurança. Acessoriamente, pode efectuar as tarefas cometidas ao operador de fabrico.

Motorista. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação.

Operador de apoio. — É o trabalhador que executa diversas operações relacionadas com o apoio fabril, tais como colocação e substituição de órgãos das máquinas, conservação, reparação e limpeza do equipamento, controlo do sistema de abastecimento de água e sistema de esgotos. Executa diversas tarefas na laboração. Cumpre com as normas de fabrico, conservação e segurança.

Operador de fabrico. — É o trabalhador que desempenha diversas funções dentro de uma linha de fabrico, executando tarefas complementares nas diversas fases de laboração, por processos manuais ou mecânicos, tais como fabrico, preparação de massa ou pasta, desmoldagem e acabamentos do fibrocimento; colabora na manutenção do equipamento da linha e do posto de trabalho. Cumpre com as normas de fabrico, produção e segurança. Acessoriamente, pode efectuar as tarefas cometidas ao moldador/acabador.

Oficial especializado de fabrico. — É o oficial de 1.º escalão de profissão ou categoria ligada ao fabrico que, pelos seus conhecimentos técnicos, aptidões ou experiência profissional, desempenha predominantemente funções inerentes a diversas profissões do seu grau.

Praticante de fabrico. — É o trabalhador que se prepara para desempenhar as funções coadjuvando os respectivos profissionais.

Trabalhador de qualificação especializada. — É o trabalhador que pelos seus conhecimentos técnicos, aptidão e experiência profissional desempenha predominantemente funções inerentes a um grau superior às exigidas à sua profissão.

Técnico industrial. — É o trabalhador a quem se requer, para além de uma adequada formação de base, uma experiência ou uma especialização que lhe tenha proporcionado conhecimentos específicos para a aplicação na área industrial. Desempenha funções no campo de estudos de métodos e processos de fabrico e ocupa-se da coordenação e orientação de tarefas de maior especialização e responsabilidade, prestando apoio técnico a profissionais de categoria superior; pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados.

Trabalhador qualificado de apoio. — É o trabalhador que, pela sua competência, experiência, aptidão e capacidade técnicas, desempenha funções de grau superior às exigidas ao seu grupo profissional.

Verificador de qualidade/operador de laboratório. — É o trabalhador que verifica os produtos e trabalho, executando ainda diversas tarefas relacionadas com o controlo de qualidade, segundo orientação superior, tais como ensaios e ou análises de matérias-primas, produtos acabados e outros. Faz colheita de amostras durante a laboração e regista os resultados obtidos. Cumpre normas específicas sobre controlo de qualidade. Colabora na conservação e limpeza do equipamento que lhe está confiado.

Carpinteiro de limpos. — É o trabalhador que predominantemente trabalha em madeira, incluindo os respectivos acabamentos no banco da oficina ou na obra.

Carpinteiro de tosco. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa e monta estruturas de madeira ou moldes para produtos de fibrocimento ou outros.

Chefe de equipa/oficial principal. — É o trabalhador que orienta um grupo de trabalho da sua especialidade, sob as ordens do coordenador, podendo substituí-lo na sua ausência.

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

Montador de fibrocimento. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente faz assentamentos de materiais em fibrocimento e em plástico e respectivos acessórios.

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

Pintor. — É o trabalhador que, predominantemente, executa qualquer trabalho de pintura.

Coordenador arvorado. — É o trabalhador que chefia uma equipa de oficiais da mesma categoria e de trabalhadores indiferenciados.

Canalizador. — É o trabalhador que corta, rosca e solda tubos de chumbo, plástico ou matérias afins, executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que, operando num torno mecânico paralelo, vertical, revólver ou de outro tipo, executa todos os trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Nota. — As categorias profissionais com classes (1.^a e 2.^a) da produção e serviços de apoio terão um acesso automático de 2.^a a 1.^a decorridos três anos de permanência na classe.

Técnicos de desenho

Arquivista técnico. — É o profissional que arquiva os elementos respeitantes à sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e toda a documentação inerente ao sector técnico, podendo também organizar e preparar os respectivos processos.

Desenhador de estudos. — É o trabalhador que, de harmonia com o ramo da sua actividade sectorial ou especialidade, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, em gabinete ou em obra e em conformidade com a função desempenhada, estuda, modifica, amplia e executa desenhos de conjunto ou de pormenor, relativos a anteprojectos ou projectos de construção, instalação, equipamentos, manutenção ou reparação de órgãos ou aparelhos. Define e descreve as peças desenhadas até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução em obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução prática e das técnicas inerentes de acordo com as normas em vigor, regulamentos técnicos e legislação. Poderá efectuar levantamentos, medições, estudar e executar com a técnica e pormenor necessários esquemas, ábacos e diagramas diversos, segundo esboços, elementos de cálculo ou outra documentação técnica. Executa as tarefas sua função sob directivas gerais e com liberdade para escolha de processos de execução.

Desenhador de execução. — É o trabalhador que inicia o desenvolvimento profissional no âmbito de uma determinada especialidade, executa ou modifica desenhos baseados em esboços ou desenhos fornecidos e orientações dadas, utilizando escalas rigorosas, por redução ou ampliação, manualmente ou com aparelhagem apropriada. Aplica as técnicas de desenho e projecção geo-

métrica ortogonal na execução de plantas, alçados, cortes, esquemas ou quaisquer outros desenhos técnicos, impressos e gráficos diversos e de programação e faz as composições necessárias de acordo com rascunhos, indicações orais ou planos. Executa as tarefas da sua função sob directivas gerais definidas por outros profissionais e com liberdade para executar o seu próprio trabalho.

Desenhador de execução tirocinante. — É o trabalhador que coadjuva os profissionais de escalão superior e faz tirocinio para ingresso na categoria de desenhador de execução. A partir de orientações dadas e sem grande exigência de conhecimentos profissionais, executa os seus trabalhos em escalas rigorosas, tanto por decalque como por desenho próprio. Executa as tarefas da sua função sob directivas gerais definidas por profissionais mais qualificados.

Medidor orçamentista coordenador. — É o trabalhador que, tendo sob a sua responsabilidade um gabinete ou sector de medições e orçamentos, coordena a elaboração completa de medições e orçamentos de qualquer tipo, dado o seu conhecimento das técnicas de orçamentação de materiais e de métodos de execução. Para isto, deverá possuir conhecimentos práticos da obra em geral. Colabora dentro da sua especialidade com os autores dos projectos na elaboração dos respectivos cadernos de encargos.

Medidor orçamentista. — É o trabalhador que estabelece com precisão as quantidades e os custos dos materiais e da mão-de-obra necessários para a execução de uma obra, tendo em vista o seu melhor aproveitamento técnico-económico. Neste sentido, poderá intervir junto das entidades que promovem obras, apresentando os materiais, expondo as suas vantagens e explicando o seu modo de utilização; deverá possuir conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos e métodos de execução de obras. Utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes, cabendo-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços simples e compostas que utiliza. Eventualmente, poderá proceder à recolha de encomendas e colheita de elementos para elaboração de orçamentos e, se necessário, a pedido do cliente, poderá elaborar orçamentos no local de visita, mediante elementos desenhados e escritos, de modo a demonstrar as vantagens económicas dos produtos, e acompanhará, se tal for necessário, o desenrolar dos processos, de modo a garantir o mandamento dos mesmos.

Desenhador principal. — É o trabalhador que, pela sua experiência e capacidade, executa as tarefas mais exigentes que competem aos desenhadores, podendo-os coordenar, em equipa, para trabalhos definidos e substitui o responsável superior nas suas ausências ou impedimentos.

Medidor orçamentista principal. — É o trabalhador que, pela sua experiência e capacidade, executa as tarefas mais exigentes que compete aos medidores orçamentistas e substitui o medidor orçamentista-coordenador nas suas ausências ou impedimentos.

Técnico medidor orçamentista. — É o trabalhador que efectua medições e orçamentos e presta assistência a

clientes ou trabalhos em obra, estabelecido com precisão as quantidades e os custos dos materiais e da mão-de-obra necessários para a execução de uma obra, tendo em vista o seu melhor aproveitamento técnico-económico; presta as informações necessárias no seu local de trabalho ou, tornando-se necessário, mediante deslocações junto do cliente. Tem conhecimentos de desenho, de matérias-primas específicas e de processos e métodos de execução de obras. No desempenho da sua função, baseia-se na análise das diversas partes componentes do projecto, memória descritiva e caderno de encargos ou outras solicitações apresentadas pelo cliente. Utiliza as tabelas de preços de que dispõe e calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento, completa-o e estabelece, com indicação pormenorizada, todos os materiais a entregar e as operações a realizar.

Condições específicas de admissão e carreira profissional

I — Admissão e acessos

1 — Condições de admissão — podem ser admitidos como técnicos de desenho os trabalhadores habilitados com um dos cursos técnicos e as condições seguintes:

1.1 — Para desenhador:

- Curso complementar — 11.º ano (nomeadamente de mecanotecnia, electrotecnia ou construção civil), que ingressam na categoria de desenhador de execução tirocinante;
- Estágio de desenho de máquinas ou de construção civil dos centros de formação profissional do IEFP/MT, que ingressam na categoria de desenhador de execução I;
- Curso de desenhador (via técnico-profissional ou via profissionalizante do 12.º ano), que ingressam na categoria de desenhador de estudos I.

1.2 — Para medidor orçamentista:

- Curso de técnico de obras ou de desenhador de construção civil (nível do 12.º ano) ou curso complementar (11.º ano, preferência: construção civil) com, pelo menos, três anos de experiência de desenho, que ingressam na categoria de medidor orçamentista I;
- Curso de medidor orçamentista (via técnico-profissional do 12.º ano), que ingressam na categoria de medidor orçamentista I.

2 — Acessos e promoções:

- Os trabalhadores que completem um ano na categoria de desenhador de execução tirocinante terão acesso automático a desenhador de execução I;
- Os trabalhadores que completem três anos em desenhador de execução terão acesso automático a desenhador de execução II. A sua promoção a desenhador de estudos dá-se por desempenho de funções ou por decisão da empresa;
- Os medidores orçamentistas e os desenhadores de estudos terão acesso automático a II e III decorridos que sejam dois anos no I e três anos no II. Estes tempos poderão ser reduzidos por decisão da empresa.

ANEXO II

Quadro base de proporções mínimas para a classificação dos trabalhadores

1 — As proporções mínimas devem basear-se no conjunto de profissionais da mesma categoria profissional, consoante o seguinte quadro de densidade:

	Número de profissionais									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
a) Escriturários:										
De 1. ^a	—	1	1	1	1	2	2	2	2	3
De 2. ^a	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3
De 3. ^a	—	—	1	2	2	2	3	4	4	4

2 — Sempre que o número de trabalhadores for superior a 10, as proporções para classificação far-se-ão por grupos de 10, respeitante em cada um deles às respectivas proporções.

3 — As proporções fixadas neste anexo podem ser alteradas, desde que tal alteração resulte na promoção de profissionais abrangidos por esta convenção.

4 — Sempre que, motivadas pela saída de profissionais, se verificarem alterações nas proporções a que se refere este anexo, deve do facto ser informado o respectivo sindicato.

5 — O pessoal de chefia não será considerado para o efeito das proporções estabelecidas neste anexo.

6 — As categorias só contarão para efeitos de quadros de dotações mínimas quando os trabalhadores desempenhem as funções correspondentes.

ANEXO III

Remunerações certas mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (euros)
1	Director B Gestor de recursos humanos Técnico/licenciado/bacharel do grau 6 ...	2 557
2	Chefe de divisão C Director A Técnico/licenciado/bacharel do grau 5 ...	2 244
3	Analista de sistemas de informação B ... Chefe de divisão B Chefe de planeamento de produção B ... Técnico/licenciado/bacharel do grau 4-B ...	1 854
4	Analista de sistemas de informação A ... Contabilista/técnico oficial de contas B ... Chefe de departamento C Chefe de departamento de pessoal C Chefe de divisão A Técnico/licenciado/bacharel do grau 4-A ...	1 632
5	Chefe de departamento B Chefe de departamento de pessoal B Chefe de delegação C Chefe de planeamento de produção A ... Contabilista/técnico oficial de contas A ... Técnico/licenciado/bacharel do grau 3-C	1 499

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (euros)
6	1 Chefe de delegação B Chefe de departamento de pessoal A Chefe de departamento A Chefe de serviço B Chefe de serviços de vendas B Revisor de área comercial principal B Técnico/licenciado/bacharel do grau 3-B	1 372
	2 Analista programador B Chefe de serviços de apoio B Chefe de serviços fabril B Medidor orçamentista coordenador B Secretário(a) de administração B Técnico de construção civil do grau IV ...	1 368
7	1 Chefe de serviços apoio A Chefe de serviços fabril A Coordenador fiscal geral B Técnico industrial do grau III	1 262
	2 Analista programador A Chefe de delegação A Chefe de serviços A Chefe de serviços de vendas A Secretário(a) de administração A Supervisor de área comercial principal A .. Técnico/licenciado/bacharel do grau 3-A .. Técnico industrial do grau II	1 256
8	1 Coordenador fiscal geral A Medidor orçamentista-coordenador A Técnico de construção civil do grau III ... Técnico de condições de trabalho, prevenção e segurança B	1 206
	2 Chefe de secção B Chefe de vendas B Programador de computador B Secretário(a) de direcção C Supervisor de área comercial B Técnico/licenciado/bacharel do grau 2-C .. Técnico industrial do grau I	1 198
9	1 Chefe de secção A Chefe de vendas A Coordenador de apoio B (secção) Coordenador de produção B (secção) Programador de computador A Secretário(a) de direcção B Supervisor de área comercial A Técnico de condições de trabalho, prevenção e segurança A Técnico/licenciado/bacharel do grau 2-B	1 112
	2 Assistente administrativo III Coordenador fiscal B Delegado técnico comercial B Medidor orçamentista principal B Técnico medidor orçamentista III Técnico/licenciado/bacharel do grau 2-A	1 081
10	Assistente administrativo II Delegado técnico comercial A Desenhador principal B Operador de sistemas B Secretário(a) de direcção A Técnico/licenciado/bacharel do grau I	1 051
1	Assistente administrativo I Assistente técnico comercial Coordenador de apoio A (secção) Coordenador fiscal A Coordenador de produção A (secção) ... Desenhador principal A	1 018

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (euros)
11	Inspector/prospector de vendas Medidor orçamentista principal Operador de sistemas A Técnico de construção civil do grau II ... Técnico medidor orçamentista II	990
	2 Coordenador geral de armazém B Coordenador fabril B Técnico medidor orçamentista I Trabalhador qualificado de apoio B	
12	1 Desenhador de estudos III Medidor orçamentista III	964
	2 Caixa Chefe de equipa B/oficial principal B Coordenador armazém B Coordenador arvorado B Coordenador fabril A Coordenador geral de armazém A Desenhador de estudos II Enfermeiro C Medidor orçamentista II Primeiro-escriturário Promotor de vendas com mais de três anos Trabalhador qualificado de apoio A Trabalhador de qualificação especializado B	960
13	Coordenador de 1. ^a Desenhador de estudos I Medidor orçamentista I Técnico de construção civil do grau I	938
14	1 Cobrador B Chefe de equipa A/oficial principal A Coordenador de 2. ^a Trabalhador de qualificação especializada A	865
	2 Classificador arquivista B Cobrador A Promotor de vendas até três anos Rececionista/motorista B (c) Segundo-escriturário Telefonista B	847
15	1 Coordenador de armazém A Coordenador arvorado A Desenhador de execução II Enfermeiro B Montador de fibrocimento B Motorista B Oficial especializado de fabrico B	815
	2 Classificador arquivista A Enfermeiro A	804
16	Canalizador de 1. ^a Carpinteiro de limpos de 1. ^a Carpinteiro de toscos de 1. ^a Condutor manobrador B Desenhador de execução I Electricista B Fiel de armazém/conferente B Montador de fibrocimento A Motorista A Oficial especializado de fabrico A Pedreiro/trolha 1. ^a Pintor de 1. ^a Serralheiro de 1. ^a Serralheiro mecânico de 1. ^a Torneiro mecânico de 1. ^a Verificador de qualidade/operador de laboratório B	759

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (euros)
17	Arquivista técnico	737
	Ajudante de motorista B	
	Canalizador de 2. ^a	
	Capataz	
	Carpinteiro de limpos de 2. ^a	
	Carpinteiro de toscos de 2. ^a	
	Condutor manobrador A	
	Contínuo	
	Desenhador de execução tirocinante	
	Electricista A	
	Fiel de armazém/conferente A	
	Moldador/acabador de 1. ^a	
	Operador de apoio de 1. ^a	
	Operador de fabrico de 1. ^a	
	Pedreiro/trolha 2. ^a	
	Pintor de 2. ^a	
	Recepcionista	
Recepcionista/motorista A (c)		
Serralheiro civil de 2. ^a		
Serralheiro mecânico de 2. ^a		
Telefonista A		
Terceiro-escriturário		
Torneiro mecânico de 2. ^a		
Verificador de qualidade/operador de laboratório A		
Ajudante de motorista A		
Ajudante de capataz/trabalhador de cargas e descargas		

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (euros)	
18	Ajudante de fiel de armazém	720	
	Coordenador(a) de limpeza (b)		
	Estagiário do 2. ^o ano (*)		
	Moldador/acabador de 2. ^a		
	Operador de apoio de 2. ^a		
Operador de fabrico de 2. ^a			
19	1	Auxiliar de armazém	657
		Auxiliar de serviços fabris/apoio	
		Empregado(a) de bar (*)	
		Estagiário do 1. ^o ano (*)	
	Guarda/porteiro (b) (c)		
2	Praticante de fabrico	634	
Trabalhador de limpeza			

(*) Categoria a extinguir quando vagar.

(a) Remuneração para tempo inteiro.

(b) Para os guardas/porteiros cujo horário de trabalho se processe exclusiva ou predominantemente de noite não haverá lugar à percepção de subsídio por trabalho nocturno, encontrando-se este já incluído na retribuição.

(c) Aos recepcionistas/motoristas, em serviço de garagem, é atribuído um subsídio mensal de € 48 para compensar a parte oficial do horário respeitante a trabalho nocturno e a descontinuidade do horário semanal.

(e) As diferenças salariais existentes, entre as tabelas em vigor em 30 de Abril de 2005 e as remunerações efectivamente auferidas, sofrerão o aumento médio da tabela (2,8%), sendo o respectivo valor acrescido aos novos salários acordados.

ANEXO III-A

Escala de três turnos rotativos sem folga fixa

	1. ^a semana							2. ^a semana							3. ^a semana							4. ^a semana						
	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D
	A	A	A	C	C	C	C	B	B	B	A	A	A	A	D	D	D	D	B	B	B	C	C	C	C	D	D	D
Das 0 às 8 horas	C	A	A	C	C	C	C	B	B	B	A	A	A	A	D	D	D	D	B	B	B	C	C	C	C	D	D	D
Das 16 às 24 horas	C	C	B	B	B	B	A	A	A	A	A	A	A	D	D	D	D	D	B	B	B	C	C	C	C	D	D	D
Das 8 às 16 horas	B	D	D	D	D	D	D	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	A	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B
Folgas	D	B	C	A	A	A	B	C	D	A	B	B	B	D	A	C	B	D	D	D	C	B	A	D	C	C	C	A

Nota. — Ciclo de 28 dias de quarenta horas semanais.

ANEXO IV

Regulamento Geral de Higiene e Segurança do Trabalho nos Estabelecimentos Comerciais, de Escritório e Serviços

CAPÍTULO I

Objectivo e campo de aplicação

Artigo 1.^o

Objectivo

O presente Regulamento tem por objectivo assegurar boas condições de higiene e segurança e a melhor qualidade de ambiente de trabalho em todos os locais onde as empresas desenvolvam a sua actividade, de comércio, escritório e serviços.

Artigo 2.^o

Campo de aplicação

O presente Regulamento aplica-se aos estabelecimentos ou locais onde os trabalhadores exerçam a actividade de comércio ou de escritório e em todos os serviços ou locais de quaisquer estabelecimentos onde os trabalhadores exerçam, principalmente, a actividade de escritório e aos quais não se aplique legislação ou outras

disposições que regulamentem a higiene e segurança na indústria.

CAPÍTULO II

Condições gerais dos locais de trabalho

SECÇÃO I

Requisitos gerais

Artigo 3.^o

Espaço unitário do trabalho

1 — Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente e livre de qualquer obstáculo para poder realizar o trabalho sem risco para a sua saúde e segurança.

2 — Para efeitos do número anterior, os locais de trabalho devem satisfazer os seguintes requisitos:

- A área útil por trabalhador, excluindo a ocupada pelo posto de trabalho fixo, não deve ser inferior a 2 m² e o espaço entre postos de trabalho não deve ser inferior a 80 cm;
- O volume mínimo por trabalhador não deve ser inferior a 1 m³;

- c) O pé-direito dos locais de trabalho não deve ser inferior a 3 m, admitindo-se, nos edifícios adaptados, uma tolerância até 2,7 m;
- d) Os locais destinados exclusivamente a armazém, e desde que neles não haja permanência de trabalhadores, podem ter como tolerância limite 2,2 m de pé-direito.

3 — Todos os estabelecimentos comerciais, escritórios e serviços que à data da entrada em vigor deste diploma já funcionem em instalações cujo pé-direito seja inferior aos mínimos exigidos na alínea c) do n.º 2 deste artigo deverão dispor de meios complementares de renovação do ar.

Artigo 4.º

Assentos

1 — Devem ser postos à disposição dos trabalhadores assentos apropriados e em número suficiente, de modo que possam, sempre que seja compatível com a natureza do trabalho, realizá-lo na posição de sentado.

2 — Nos postos de trabalho fixos devem ser postos à disposição dos trabalhadores assentos facilmente higienizáveis, confortáveis, funcionais, anatomicamente adaptados aos requisitos do posto de trabalho e à duração do mesmo.

SECÇÃO II

Conservação dos locais de trabalho

Artigo 5.º

Conservação e higienização

Todos os locais de trabalho, zonas de passagens, instalações comuns e ainda os seus equipamentos devem estar conveniente e permanentemente conservados e higienizados.

Artigo 6.º

Limpeza diária e periódica

1 — Devem ser limpos diariamente:

- a) Os pavimentos;
- b) Os planos de trabalho e seus utensílios;
- c) Os utensílios ou equipamentos de uso diário;
- d) As instalações hígio-sanitárias, como vestiários, lavabos, balneários, retretes e urinóis, ou outras comuns postas à disposição dos trabalhadores.

2 — Devem ser limpos periodicamente:

- a) As paredes e tectos;
- b) As fontes de luz natural e artificial;
- c) Os utensílios ou equipamentos de uso não diário;
- d) As instalações referidas no n.º 1, alínea d), que serão ainda sujeitas a desinfecção.

Artigo 7.º

Operações de limpeza e desinfecção

As operações de limpeza e desinfecção devem ser feitas:

- a) Por forma que não levantem poeiras;
- b) Fora das horas de trabalho ou durante as horas de trabalho, quando exigências particulares a tal obriguem e possam ser feitas sem inconveniente grave para o trabalhador;

- c) Com produtos não tóxicos ou irritantes, designadamente nas instalações hígio-sanitárias, como vestiários, lavabos, balneários, retretes e urinóis, e em outras instalações comuns postas à disposição dos trabalhadores.

Artigo 8.º

Desperdícios

1 — Os desperdícios ou restos incómodos devem ser colocados em recipientes resistentes e higienizáveis com tampa, que serão removidos diariamente do local de trabalho.

2 — Quando os desperdícios ou restos forem muito incómodos ou susceptíveis de libertarem substâncias tóxicas, perigosas ou infectantes, devem ser previamente neutralizados e colocados em recipientes resistentes, cuja tampa feche hermeticamente. A sua remoção do local de trabalho deve ser diária ou no final de cada turno de trabalho, conforme os casos.

3 — Cada posto de trabalho deve ter recipiente ou dispositivo próprio.

CAPÍTULO III

Condições especiais dos locais de trabalho

SECÇÃO I

Condições atmosféricas

Artigo 9.º

Atmosfera de trabalho

1 — A atmosfera de trabalho, bem como a das instalações comuns, deve garantir a saúde e o bem-estar dos trabalhadores.

2 — Os diversos locais de trabalho, bem como as instalações comuns, devem conter meios que permitam a renovação natural e permanente do ar sem provocar correntes incómodas ou prejudiciais aos trabalhadores.

3 — Os postos de trabalho que libertem ou produzam produtos incómodos, tóxicos ou infectantes devem estar providos de dispositivos de captação local e respectiva drenagem, de modo a impedir a sua difusão no ambiente de trabalho.

4 — Os postos de trabalho que utilizem produtos incómodos, tóxicos ou infectantes devem estar isolados dos restantes postos de trabalho, não comunicando directamente entre si.

5 — Nos compartimentos cegos ou interiores, ou quando a ventilação pelo processo previsto no n.º 2 não for suficiente, devem ser instalados meios que assegurem a renovação forçada do ar, não provocando correntes ou arrefecimentos bruscos prejudiciais.

6 — Os meios destinados à renovação natural ou forçada da atmosfera de trabalho e das instalações comuns devem obedecer aos seguintes requisitos:

- a) Não produzir nem admitir na atmosfera de trabalho e das instalações comuns substâncias incómodas, tóxicas, perigosas ou infectantes;

- b) O caudal médio de ar fresco e puro a ser admitido na atmosfera de trabalho deve tender a, pelo menos, 30 m³, por hora e por trabalhador. O caudal poderá ser aumentado até 50 m³ sempre que as condições ambientais o exijam;
- c) Os dispositivos artificiais de renovação do ar devem ser silenciosos.

7 — Nos compartimentos cegos ou interiores, sempre que a entidade fiscalizadora reconheça a potencialidade de risco grave, pode ser exigível a adopção de um sistema de ventilação de emergência.

SECÇÃO II

Condições de temperatura e humidade

Artigo 10.º

Temperatura e humidade

1 — Os locais de trabalho, bem como as instalações comuns, devem oferecer boas condições de temperatura e humidade, de modo a proporcionar bem-estar e defender a saúde dos trabalhadores:

- a) A temperatura dos locais de trabalho deve, na medida do possível, oscilar entre 18°C e 22°C, salvo em determinadas condições climatéricas, em que poderá atingir os 25°C;
- b) A humidade da atmosfera de trabalho deve oscilar entre 50% e 70%;
- c) Sempre que da ventilação natural não resulte uma atmosfera de trabalho conforme as alíneas anteriores, deve-se procurar adoptar sistemas artificiais de ventilação e de aquecimento ou arrefecimento, conforme os casos;
- d) Os dispositivos artificiais de correcção da atmosfera de trabalho não devem ser poluentes, sendo de recomendar os sistemas de ar condicionado, locais ou gerais.

2 — Os trabalhadores não devem ser obrigados a trabalhar na vizinhança imediata de instalações que produzam radiações térmicas elevadas ou um arrefecimento intenso, a menos que se tomem medidas apropriadas de protecção.

3 — Os radiadores, convectores ou tubagens de aquecimento central devem ser instalados de modo que os trabalhadores não sejam incomodados pela irradiação do calor ou circulação de ar quente.

Artigo 11.º

Alterações bruscas de temperatura

1 — Os trabalhadores não devem ser sujeitos, em consequência das condições do ambiente de trabalho, a variações bruscas de temperatura consideradas nocivas à saúde, pelo que devem ser protegidos com equipamento individual.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, devem instalar-se câmaras de transição para que os trabalhadores se possam aquecer ou arrefecer gradualmente até à temperatura exterior.

3 — Os trabalhadores que exerçam tarefas no exterior dos edifícios devem estar protegidos contra as intempéries e a exposição excessiva ao sol.

4 — A protecção deve ser assegurada, conforme os casos, por abrigos ou pelo uso de fato apropriado e outros dispositivos de protecção individual.

Artigo 12.º

Pausas no horário de trabalho

Sempre que os trabalhadores estejam submetidos a temperaturas muito altas ou muito baixas em consequência das condições do ambiente de trabalho, devem ser adoptadas medidas correctivas adequadas ou, em situações excepcionais, ser-lhes facultadas pausas no horário de trabalho ou reduzida a duração deste.

SECÇÃO III

Condições de iluminação

Artigo 13.º

Iluminação

1 — Os locais de trabalho ou de passagem dos trabalhadores e as instalações comuns devem ser providos de iluminação natural ou complementar artificial, quando aquela for insuficiente por inviabilidade do cumprimento do preceituado no n.º 3.

2 — A iluminação nos locais de trabalho deve ser adequada aos requisitos de iluminação das tarefas a executar e obedecer aos valores insertos no Regulamento Tipo de Segurança nos Estabelecimentos Industriais da Organização Internacional do Trabalho, com as necessárias adaptações, enquanto não forem publicadas normas portuguesas.

3 — A superfície dos meios transparentes nas aberturas destinadas à iluminação natural não deve ser inferior a um terço da área do pavimento a iluminar e nalguns casos poderá atingir um meio, se a entidade fiscalizadora o reconhecer necessário.

4 — Sempre que os requisitos da tarefa de um posto de trabalho o exijam e sejam reconhecidos pela entidade fiscalizadora, deve ser aplicada sobre o mesmo iluminação local, como complemento do sistema de iluminação geral.

5 — A iluminação artificial não deve poluir a atmosfera de trabalho e deve ser, sempre que possível, eléctrica.

6 — Além da iluminação mínima e adequada aos requisitos das tarefas dos diversos postos de trabalho, as fontes de iluminação devem satisfazer os seguintes requisitos:

- a) Serem de intensidade uniforme e estarem distribuídas de modo a evitar contrastes muito acentuados e reflexos prejudiciais nos locais de trabalho, em especial nos planos de trabalho;
- b) Não provocarem encandeamamento;
- c) Não provocarem excessivo aquecimento;

- d) Não provocarem cheiros, fumos ou gases incómodos, tóxicos ou perigosos;
- e) Não serem susceptíveis de variações grandes de intensidade.

7 — Nos casos em que a tecnologia o exija, devem ser fornecidos aos trabalhadores meios ópticos adequados.

8 — Os locais onde trabalham grande número de pessoas devem estar providos de sistema de iluminação de emergência e de segurança para garantir a iluminação de circulação e de sinalização de saídas, conforme as disposições regulamentares em vigor.

Artigo 14.º

Iluminação de segurança e sinalização de emergência

Devem ser previstos sistemas de iluminação de segurança e de sinalização luminosa de emergência em casos de interrupção de corrente para locais onde se reúna um grande número de trabalhadores ou de público ou noutros em que a interrupção de corrente possa provocar situações de risco.

Artigo 15.º

Tonalidade das paredes

A tonalidade das paredes e tectos deve ser de modo a não absorver demasiada luz.

Artigo 16.º

Superfície das instalações e planos de trabalho

As superfícies das instalações e dos planos de trabalho não devem provocar reflexos prejudiciais ou encanecimento.

SECÇÃO IV

Ruído e vibrações

Artigo 17.º

Ruído e vibrações

1 — Em todos os locais de trabalho devem eliminar-se ou reduzir-se os ruídos e vibrações aí produzidos e limitar-se a sua propagação pela adopção de medidas técnicas apropriadas com vista a evitar os seus efeitos nocivos sobre os trabalhadores.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, deverão ser adoptadas as seguintes medidas técnicas:

- a) Programação do trabalho de modo a isolar os postos de trabalho ruidosos e trepidantes dos restantes;
- b) Insonorização dos compartimentos ou locais onde existem postos de trabalho ruidosos;
- c) Fornecimento de dispositivos de protecção individual aos trabalhadores dos postos de trabalho ruidosos, como complemento das medidas técnicas gerais, sempre que for necessário.

Artigo 18.º

Ruído ambiente

Sempre que possível, os valores limites da exposição ao ruído e às vibrações não devem ultrapassar os indicados nas normas portuguesas.

CAPÍTULO IV

Protecção de máquinas

Artigo 19.º

Dispositivos de segurança

1 — Os elementos móveis de motor e máquinas e eventuais órgãos de transmissão, bem como as suas partes perigosas, devem estar convenientemente protegidos por dispositivos de segurança, a menos que a sua construção e localização sejam de modo a impedir o seu contacto com pessoas ou objectos.

2 — As máquinas antes construídas ou instaladas sem dispositivos de segurança eficientes devem ser modificadas ou protegidas, sempre que o risco existente o justifique.

CAPÍTULO V

Métodos e ritmos de trabalho

Artigo 20.º

Métodos de trabalho

Os métodos de trabalho devem ser consentâneos com as regras de segurança e higiene do trabalho, de sanidade física e mental e o conforto dos trabalhadores.

Artigo 21.º

Ritmos de trabalho

1 — Os ritmos de trabalho não devem ocasionar efeitos nocivos aos trabalhadores, particularmente nos domínios da fadiga física ou nervosa.

2 — Com o objectivo de prevenir ou limitar os efeitos indicados, devem prever-se pausas no decurso do trabalho ou, caso seja possível, criar-se sistemas de rotatividade no desempenho das tarefas.

3 — A prova das situações previstas no n.º 1 deverá ser feita com base em parecer emitido pelo médico do trabalho da empresa ou, no caso de este não existir, por médico competente previamente designado pelas partes.

4 — Compete à entidade fiscalizadora, no objectivo de prevenir os efeitos que o presente artigo acautela, recomendar aos empregadores a aplicação das medidas consideradas no n.º 2.

CAPÍTULO VI

Substâncias e processos incómodos, insalubres e tóxicos

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 22.º

Protecção técnica e individual

Os trabalhadores devem ser protegidos por medidas técnicas eficientes e, complementarmente, pelo uso de dispositivos de protecção individuais contra as substân-

cias e processos incómodos, insalubres, tóxicos, perigosos ou infectantes.

Artigo 23.º

Recipientes

Os recipientes contendo substâncias perigosas devem ter:

- a) Um dístico ou sinal de «Perigo»;
- b) O nome da substância ou uma designação de referência;
- c) Na medida do possível, os conselhos essenciais relativos ao primeiro cuidado a administrar no caso de as substâncias em causa poderem afectar a saúde ou a integridade física dos trabalhadores.

Artigo 24.º

Utilização e manipulação de substâncias insalubres, tóxicas ou perigosas

1 — Quando os trabalhadores utilizem, manipulem ou lidem com substâncias insalubres, tóxicas ou perigosas, a autoridade competente poderá fixar os cuidados e as medidas a observar através de normas relativas aos equipamentos e meios de protecção individual.

2 — Os meios de protecção individual devem ser fornecidos em boas condições de utilização em obediência ao dever de colaboração expresso no artigo 48.º do presente Regulamento.

Artigo 25.º

Idade mínima

Para trabalhos que impliquem a utilização dos processos e substâncias referidos no artigo anterior será fixada uma idade mínima.

SECÇÃO II

Locais subterrâneos, cegos ou sem janelas

Artigo 26.º

Dispositivos especiais

Os locais subterrâneos, bem como cegos ou sem janelas, onde se executem trabalhos regularmente e onde se manipulem substâncias incómodas, tóxicas, perigosas ou infectantes devem ser dotados de dispositivos eficazes de renovação do ar e dispositivos artificiais de iluminação e aquecimento, sem viciarem a atmosfera ambiente.

Artigo 27.º

Condições de trabalho

Se a iluminação artificial e a renovação do ar dos locais subterrâneos, cegos ou sem janelas não forem suficientes, os trabalhadores, na medida do possível, não devem trabalhar de um modo continuado, mas por rotação, que poderá ser imposta, em determinados casos, pela entidade fiscalizadora.

SECÇÃO III

Artigo 28.º

Armazenagem

1 — A armazenagem dos produtos ou substâncias incómodas, insalubres, perigosos, tóxicos ou infectantes deve ser efectuada em compartimento próprio, não comunicando directamente com os locais de trabalho, e obedecerá às seguintes características:

- a) Ter sistema de ventilação eficiente, de modo a impedir acumulação perigosa de gases ou vapores;
- b) Fechar hermeticamente, de modo a evitar que os locais de trabalho sejam inundados pelos cheiros, gases ou vapores;
- c) O pavimento deve ser escavado, de modo a poder receber o conteúdo das embalagens que sejam susceptíveis de deterioração.

2 — Quando os produtos armazenados forem inflamáveis ou explosivos, simples ou misturados, os armazéns devem dispor de uma parede frágil, voltada para a zona exterior livre de habitações, instalação eléctrica blindada e antideflagrante e ainda porta chapeada a ferro.

SECÇÃO IV

Armazenagem em instalações frigoríficas

Artigo 29.º

Requisitos das instalações frigoríficas

As instalações frigoríficas para armazenagem de produtos devem obedecer aos seguintes requisitos:

- a) As máquinas e as condutas de produtos frigoríficos prejudiciais à saúde devem ser montadas e mantidas por forma a assegurar a necessária estanquidade;
- b) As instalações frigoríficas devem ser convenientemente iluminadas e dispor de espaço suficiente para a inspecção e a manutenção dos condensadores;
- c) As portas das instalações frigoríficas devem possuir fechos que permitam a sua abertura, tanto do exterior como do interior, e, no caso de disporem de fechadura, devem existir dispositivos de alarme accionáveis no interior das câmaras que comuniquem com a sala das máquinas e com o guarda da instalação ou porteiro da empresa.

Artigo 30.º

Protecção do trabalhador

1 — Quando o trabalho nas instalações frigoríficas tiver uma certa permanência, deverá haver câmara intermédia, com ar condicionado, onde o pessoal possa reaquecer-se e tomar bebidas e alimentos quentes.

2 — As pessoas que trabalham no interior de instalações frigoríficas, em permanência ou não, devem usar equipamento especial de protecção individual, designadamente vestuário de agasalho de lã grossa, resguardado do pescoço e cabeça e calçado protegido do frio e humidade.

CAPÍTULO VII

Substâncias explosivas e inflamáveis

Artigo 31.º

Cuidados e medidas de protecção

1 — Nos locais onde se arrecadem, manipulem, empreguem ou vendam substâncias e agentes insalubres, tóxicos, perigosos, inflamáveis ou facilmente combustíveis ou se encontrem gases, vapores ou poeiras susceptíveis de dar lugar a incêndios ou explosões, as instalações, equipamentos e utensílios empregados não devem originar aquecimentos perigosos ou formação de chispas.

2 — Para a lubrificação de máquinas e aparelhos em contacto com as substâncias susceptíveis de explosão ou inflamáveis devem usar-se lubrificantes que não dêem lugar a reacções perigosas com as referidas substâncias.

3 — Nos estabelecimentos em que se arrecadem, manipulem ou vendam substâncias inflamáveis ou susceptíveis de explosão deve existir, pelo menos, uma saída de emergência com portas de abrir para fora e mantidas permanentemente livres de qualquer obstáculo.

Artigo 32.º

Armazenagem — Remissão

Os locais destinados a armazenamento de substâncias perigosas, inflamáveis, susceptíveis de explosão e corrosivas devem obedecer aos requisitos previstos na secção II do capítulo VII do Regulamento Geral de Segurança e Higiene do Trabalho nos Estabelecimentos Industriais, quando adequados, e, na medida do possível, mediante as necessárias adaptações, tendo em consideração a natureza do estabelecimento a que possam ser aplicáveis.

CAPÍTULO VIII

Armazéns e arrecadações

Artigo 33.º

Condições gerais

Os armazéns e arrecadações não devem comunicar directamente com os locais de trabalho, devendo obedecer aos seguintes requisitos:

- a) Devem ter iluminação artificial, quando interiores ou subterrâneos;
- b) Devem ter ventilação adequada, quando interiores ou subterrâneos;
- c) Devem ter às entradas meios portáteis de extinção de incêndios, quando se justifique.

Artigo 34.º

Empilhamento

1 — Quando os materiais se conservem em embalagens, o empilhamento deve efectuar-se por forma a oferecer estabilidade:

- a) O peso dos materiais empilhados não deve exceder, mesmo temporariamente, a sobrecarga prevista para os pavimentos;

- b) Não é permitido o empilhamento de materiais contra paredes ou divisórias que não estejam convenientemente dimensionadas para resistir aos esforços laterais.

2 — O empilhamento dos materiais ou produtos deve realizar-se de maneira que não prejudique a conveniente distribuição da luz natural ou artificial, a circulação nas vias de passagem e o funcionamento eficaz dos equipamentos ou do material de luta contra incêndios.

CAPÍTULO IX

Prevenção de incêndios e protecção contra o fogo

Artigo 35.º

Equipamento de extinção de incêndios

1 — Todos os locais de trabalho aos quais se aplica este Regulamento devem estar providos de equipamento adequado para a extinção de incêndios, em perfeito estado de funcionamento, situado em locais acessíveis e convenientemente assinalados.

2 — O estado de funcionamento dos equipamentos de extinção de incêndios deve ser verificado em intervalos regulares, de acordo com as respectivas instruções de aplicação.

3 — Em todos os locais de trabalho deve existir pessoal em número suficiente e devidamente instruído no uso do equipamento de combate a incêndios.

Artigo 36.º

Instrução dos trabalhadores

1 — Todo o trabalhador deve estar suficientemente instruído sobre os planos de evacuação dos locais de trabalho, para o que se deverão fazer, com certa periodicidade, exercícios em que se ponham em prova os ensinamentos ministrados para evacuação em caso de eventual concretização do risco de incêndio.

2 — Nos locais em que haja ingresso público deverá ser fixado, de forma bem visível, o plano de evacuação do edifício, com sinalização adequada, em especial das saídas.

CAPÍTULO X

Instalações e equipamentos de higiene e bem-estar

SECÇÃO I

Instalações sanitárias

Artigo 37.º

Requisitos e equipamentos

1 — As instalações sanitárias devem satisfazer os seguintes requisitos:

- a) Sempre que possível, ser separadas por sexos;
- b) Se situadas em edifício separado dos locais de trabalho, ter comunicação por passagens cobertas;
- c) Dispor de água canalizada e de esgotos ligados à rede geral ou a fossa séptica, com interposição de sifões hidráulicos;

- d) Ser iluminadas e ventiladas, de preferência naturalmente;
- e) Ter pavimentos revestidos de material resistente, liso e impermeável, inclinados para ralos de escoamento providos de sifões hidráulicos;
- f) Ter paredes de cor clara e revestidas de azulejo ou outro material impermeável até, pelo menos, 1,5 m de altura.

2 — As instalações sanitárias devem dispor do seguinte equipamento:

- a) Um lavatório fixo;
- b) Uma retrete com bacia à turca ou de assento com tampo aberto na extremidade anterior, por piso ou por cada 25 homens ou fracção trabalhando simultaneamente;
- c) Um urinol, na antecâmara da retrete e na proporção da alínea anterior;
- d) Uma bacia de assento com tampo aberto na extremidade anterior, por piso ou por cada 15 mulheres ou fracção trabalhando simultaneamente.

3 — O equipamento das instalações sanitárias deve satisfazer as seguintes condições:

- a) As retretes, munidas de autoclismo, devem ser instaladas em compartimentos separados com, pelo menos, 0,8 m de largura e 1,3 m de comprimento, ventilados por tiragem directa para o exterior e com porta independente e provida de fecho;
- b) Quando as retretes forem reunidas em grupo, as divisórias dos compartimentos devem ter a altura mínima de 1,8 m e o seu bordo inferior não poderá situar-se a mais de 0,2 m acima do pavimento;
- c) Os urinóis, munidos de dispositivos de descargas de água, devem ser de fácil escoamento e lavagem. Quando em grupo, devem ser separados por baias laterais distantes, entre si, pelo menos 0,6 m;
- d) Os lavatórios devem estar providos de sabão não irritante e, preferencialmente, de dispositivos automáticos de secagem de mãos ou toalhas individuais de papel.

SECÇÃO II

Artigo 38.º

Chuveiros

Quando a natureza do trabalho o exija, particular e nomeadamente quando o trabalhador manipule substâncias tóxicas, perigosas ou infectantes, deverá existir um chuveiro por cada grupo de 10 trabalhadores ou fracção que cessem simultaneamente o trabalho.

SECÇÃO III

Vestiários

Artigo 39.º

Vestiários

Devem ser postos à disposição dos trabalhadores vestiários que lhes permitam mudar e guardar o vestuário que não seja usado durante o trabalho.

Artigo 40.º

Armários individuais

1 — Os vestiários devem dispor de armários individuais sempre que os trabalhadores exerçam tarefas em que haja necessidade de mudança de roupa e na medida da área disponível dos estabelecimentos existentes.

2 — Deve haver tantos armários individuais quantos os trabalhadores do mesmo sexo e separados para homens e mulheres.

Artigo 41.º

Medidas e características

Os armários individuais devem ter as medidas e características fixadas nas normas portuguesas.

Artigo 42.º

Trabalhadores expostos a substâncias tóxicas, irritantes ou infectantes

Nos casos em que os trabalhadores estejam expostos a substâncias tóxicas, irritantes ou infectantes, os armários devem ser formados por dois compartimentos independentes para permitir guardar a roupa de uso pessoal em local diferente do destinado ao fato de trabalho.

SECÇÃO IV

Refeitórios

Artigo 43.º

Refeitórios

1 — Quando sejam fornecidas refeições aos trabalhadores, devem dispor de uma ou mais salas destinadas exclusivamente a refeitório, com meios próprios para aquecer a comida, não comunicando directamente com os locais de trabalho, instalações sanitárias ou locais insalubres.

2 — A superfície dos refeitórios deve ser calculada em função do número máximo de pessoas que os possam utilizar simultaneamente e tendo em conta os requisitos seguintes:

- Até 25 pessoas — 18,50 m²;
- De 26 a 74 pessoas — 18,50 m², mais 0,65 m² por pessoa acima de 25;
- De 75 a 149 pessoas — 50 m², mais 0,55 m² por pessoa acima de 74;
- De 150 a 499 pessoas — 92 m², mais 0,50 m² por pessoa acima de 149;
- De 500 pessoas ou mais — 255 m², mais 0,40 m² por pessoa acima de 499.

3 — Os refeitórios devem ser providos de bancos ou cadeiras e de mesas em número suficiente, devendo estas ter tampo liso sem fendas e de material impermeável.

4 — À entrada do refeitório deve haver, pelo menos, um lavatório fixo para os trabalhadores que nele tomem as refeições, com dispositivos automáticos de secagem de mãos ou toalhas individuais de papel.

5 — As paredes e pavimentos devem ser lisos e laváveis e aquelas, de preferência, pintadas de cor clara.

6 — Os refeitórios devem dispor, de preferência, de iluminação e ventilação naturais.

7 — É proibido tomar refeições nos postos de trabalho.

8 — Todos os trabalhadores que manipulem produtos irritantes, tóxicos ou infectantes não podem entrar os refeitórios com os fatos de trabalho.

SECÇÃO V

Água potável

Artigo 44.º

Água potável

1 — Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente e, se possível, corrente.

2 — Devem ser distribuídos copos individuais aos trabalhadores ou instalados bebedouros de jacto ascendente.

Artigo 45.º

Recipientes de água

1 — Quando não houver rede de água potável, pode ser utilizada água potável de outra origem, desde que contida em recipientes fechados e higienizados.

2 — Os recipientes de água não potável e suas canalizações devem ter um dístico de aviso «Água imprópria para consumo».

CAPÍTULO XI

Dispositivos de protecção individual

Artigo 46.º

Medidas de protecção

1 — Deve existir à disposição dos trabalhadores vestuário de trabalho e ou dispositivo de protecção individual contra os riscos resultantes das tarefas e operações efectuadas sempre que sejam insuficientes as medidas técnicas de higiene e segurança de carácter geral.

2 — O equipamento de protecção individual e o fato de trabalho não devem ser utilizados como meio de substituir qualquer protecção ou medida técnica eficaz, mas antes como recurso de segurança complementar.

CAPÍTULO XII

Primeiros socorros

Artigo 47.º

Requisitos mínimos

1 — Todo o local de trabalho deve possuir um posto de primeiros socorros ou armários, caixas ou bolsas com conteúdo mínimo destinado a primeiros socorros, adequadamente distribuídos pelos vários sectores de trabalho.

2 — O conteúdo dos postos, armários, caixas e bolsas de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia, convenientemente conservado, etiquetado e imediatamente substituído após a sua utilização.

3 — As condições indicadas no número anterior devem ser controladas por um responsável, indicado pela empresa, com o curso de socorrista.

4 — Junto dos armários, caixas ou bolsas de primeiros socorros devem existir instruções claras e simples para os primeiros cuidados a pôr em prática em cada caso de urgência.

CAPÍTULO XIII

Deveres gerais

Artigo 48.º

Deveres de colaboração

As entidades competentes, os trabalhadores e os empregadores devem colaborar entre si de modo a observarem-se as condições que assegurem a realização do objectivo previsto no artigo 1.º

Artigo 49.º

Dever das partes

1 — Os trabalhadores devem ser informados das questões de higiene e segurança relativas à sua actividade profissional.

2 — Os trabalhadores devem ser especialmente informados:

- a) Dos riscos para a saúde inerentes às substâncias nocivas que utilizam ou possam vir a utilizar ou manipular no decurso do seu trabalho, mesmo no caso de produtos cujo uso não seja habitual no estabelecimento;
- b) Da necessidade de utilizarem convenientemente equipamento e dispositivos de protecção individual ou colectiva.

3 — Constitui dever dos empregadores assegurar eficazmente a informação referida nos números anteriores.

4 — Os trabalhadores, para além de cooperarem no cumprimento das obrigações que incumbem aos empregadores, devem:

- a) Cumprir as prescrições de segurança e higiene estabelecidas na legislação aplicável ou concretamente determinadas pela entidade patronal ou seus representantes;
- b) Utilizar, correctamente e segundo as instruções do fabricante e do empregador, os dispositivos técnicos gerais ou individuais de higiene e segurança que por estes lhes são postos à disposição.

CAPÍTULO XIV

Entidade fiscalizadora e sanções

Artigo 50.º

Entidade fiscalizadora

A fiscalização do cumprimento das disposições deste Regulamento compete, consoante os casos, ao Instituto de Desenvolvimento e Inspeções das Condições de Trabalho e à Direcção-Geral da Saúde e às demais entidades

com competência na matéria, de harmonia com a legislação aplicável.

Artigo 51.º

Sanções e medidas cautelares

1 — Às infracções ao presente Regulamento é aplicável o regime legal estabelecido na Lei n.º 116/99, de 4 de Agosto.

2 — Quando a situação constitua perigo iminente para a vida, saúde ou segurança dos trabalhadores, serão tomadas providências imediatas para eliminar ou prevenir possíveis consequências da falta de cumprimento das normas do presente Regulamento, podendo determinar-se a suspensão do trabalho e o encerramento dos respectivos locais ou a selagem de qualquer equipamento.

3 — Destas decisões e seus fundamentos deverá de imediato ser dado conhecimento à entidade licenciadora com competência na matéria.

ANEXO V

Regulamento Geral de Segurança e Higiene do Trabalho nos Estabelecimentos Industriais

CAPÍTULO I

Higiene e segurança do trabalho

SECÇÃO I

Princípios gerais

Artigo 1.º

Princípios gerais

1 — A instalação e laboração dos estabelecimentos industriais abrangidos pelo presente contrato deve obedecer às condições necessárias que garantam a higiene e segurança dos trabalhadores.

2 — As empresas obrigam-se, em especial, a criar em todos os locais de trabalho as condições de higiene e segurança constantes do presente Regulamento.

Artigo 2.º

Fiscalização

A fiscalização dos estabelecimentos industriais, para efeitos da matéria constante do presente Regulamento, compete à Direcção-Geral dos Serviços Industriais, Direcção-Geral do Trabalho, Inspecção-Geral do Trabalho e Direcção-Geral da Saúde.

Artigo 3.º

Reclamações

Os trabalhadores, directamente ou por intermédio das comissões de prevenção e segurança ou do respectivo sindicato, têm direito a apresentar às empresas e às entidades fiscalizadoras as reclamações referentes às condições de higiene e segurança no trabalho.

Artigo 4.º

Limpeza e conservação

1 — Todos os locais destinados ao trabalho ou descanso dos trabalhadores ou os previstos para a sua passagem, as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição, assim como todo o equipamento, devem ser convenientemente conservados e mantidos em bom estado de limpeza.

2 — Cada trabalhador é responsável pela limpeza da máquina ou equipamento que lhe seja distribuído, a qual deverá ser efectuada dentro do horário normal de trabalho.

Artigo 5.º

Ventilação

1 — Todos os locais destinados ao trabalho ou utilizados para as instalações sanitárias ou outras instalações comuns postas à disposição dos trabalhadores devem ser convenientemente arejados, de acordo com as condições específicas de cada local.

2 — A capacidade mínima de ar respirável, por pessoa, deverá ser a estipulada pelas normas oficiais ou as constantes na presente convenção.

3 — Para cumprimento do disposto nesta cláusula é necessário, designadamente, que:

- a) Os dispositivos de entrada natural do ar ou ventilação artificial sejam concebidos de tal maneira que assegurem a entrada suficiente de uma quantidade de ar novo, tendo em conta a natureza e as condições de trabalho;
- b) A velocidade normal de substituição de ar nos locais de trabalho fixos não seja prejudicial nem à saúde nem ao conforto das pessoas que nelas trabalhem e seja de modo a evitar as correntes de ar incómodas ou perigosas;
- c) Na medida do possível e tanto quanto as circunstâncias o exijam, sejam tomadas medidas apropriadas que assegurem, nos locais fechados, um grau higrométrico do ar conveniente.

Artigo 6.º

Condicionamento do ar

Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada natural ou artificial.

Artigo 7.º

Iluminação

1 — Todos os locais de trabalho ou previstos para a passagem do pessoal ou ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou de ambas, de acordo com as normas nacionais ou internacionais adoptadas, bem como das constantes na presente convenção.

2 — Em todos os espaços fechados onde se possam desenvolver misturas explosivas, a instalação eléctrica deve ser antideflagrante ou equivalente.

Artigo 8.º

Temperatura

1 — Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem manter-se nas melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

2 — Deverão ser tomadas todas as medidas para se impedir o trabalho sob temperaturas excessivas, utilizando-se os meios técnicos disponíveis para tornar o ambiente de trabalho menos penoso. No caso de impossibilidade técnica, devem os trabalhadores rodar entre si durante a execução do trabalho sujeito às citadas condições; o estado de saúde destes trabalhadores deverá ser vigiado periodicamente.

3 — É proibido utilizar meios de aquecimento ou de refrigeração perigosos, susceptíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

Artigo 9.º

Intensidade sonora

1 — Nos locais de trabalho, o nível de intensidade sonora não deverá ultrapassar os 85 dB.

2 — Quando a natureza do trabalho provocar intensidade sonora superior à estabelecida, deverá recorrer-se a material de protecção individual apropriado.

Artigo 10.º

Água potável

1 — A água que não provenha de um serviço oficialmente encarregado de distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que, depois de devidamente analisada, o serviço de higiene competente autorize expressamente a respectiva distribuição e proceda à sua análise com intervalos não superiores a três meses.

2 — Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente encarregado da distribuição local deverá ser necessariamente aprovada pelo serviço de higiene competente.

3 — Qualquer distribuição de água não potável deve ter, nos locais onde possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

4 — Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e não potável.

Artigo 11.º

Lavabos e chuveiros

1 — Devem existir em locais apropriados, perfeitamente localizados quanto à sua utilização, lavabos suficientes.

2 — Os chuveiros serão providos de água quente e fria.

3 — Nos lavabos devem ser postos à disposição do pessoal sabão, ou outro produto similar, toalhas de mão,

de preferência individuais, ou quaisquer outros meios para se enxugar, nas devidas condições de higiene.

Artigo 12.º

Instalações sanitárias

1 — Devem existir para uso do pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

2 — As retretes devem comportar divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

3 — As retretes devem estar fornecidas de descargas de água, de sifões e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas e desinfectantes apropriadas.

4 — Quando não dispuserem de ventilação natural directa, as retretes devem dispor de um sistema de ventilação forçada.

5 — Devem ser previstas retretes distintas para homens e mulheres, devendo, de preferência, as primeiras ser providas de bacias tipo turco e as segundas de bacias de assento aberto à frente.

Artigo 13.º

Vestiários

1 — Para permitir ao pessoal guardar e mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho, existirão vestiários.

2 — Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e fechados à chave.

3 — Nos casos em que os trabalhadores estejam expostos a substâncias tóxicas, irritantes ou infectantes, os armários devem ser duplos, isto é, formados por dois compartimentos independentes, para permitir guardar a roupa de uso pessoal em local distinto do da roupa de trabalho.

4 — As empresas devem manter os vestiários em boas condições de higiene, devendo os trabalhadores proceder de modo idêntico em relação aos armários que lhes estejam distribuídos.

5 — Serão separados os vestiários para os homens e para as mulheres.

Artigo 14.º

Equipamentos sanitários — Dotações mínimas

1 — As instalações sanitárias devem dispor, no mínimo, do seguinte equipamento:

- a) Um lavatório fixo por cada grupo de 10 indivíduos ou fracção que cessem simultaneamente o trabalho;
- b) Uma cabina de banho com chuveiro por cada grupo de 10 indivíduos ou fracção que cessem simultaneamente o trabalho, nos casos em que estejam expostos a calor intenso, a substâncias tóxicas, irritantes ou infectantes, a poeiras ou substâncias que provoquem sujidade e nos casos em que executem trabalhos que provoquem sudação;

- c) Uma retrete por cada grupo de 25 homens ou fracção trabalhando simultaneamente;
- d) Um urinol por cada grupo de 25 homens ou fracção trabalhando simultaneamente;
- e) Uma retrete por cada grupo de 15 mulheres ou fracção trabalhando simultaneamente.

2 — Nas cabinas de banho, que deverão ter piso antiderrapante, as empresas providenciarão no sentido da substituição dos estrados de madeira aí existentes por outros de matéria plástica, não estilhaçáveis, a fim de evitar a propagação de doenças.

3 — As indústrias que envolvem um contacto frequente com carvões, óleos, naftas ou produtos similares deverão providenciar no sentido da instalação de lavapés providos de assento, em número suficiente para uso do pessoal.

Artigo 15.º

Refeitório

1 — As empresas deverão pôr à disposição do seu pessoal um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes, onde todos os trabalhadores possam tomar as suas refeições.

2 — Nos refeitórios, ou na proximidade imediata destes, deve existir uma instalação para aquecimento dos alimentos, no caso de os mesmos não serem confeccionados no local, e água potável.

3 — Os trabalhadores não devem entrar no refeitório antes de despirem ou mudarem o seu fato de trabalho, sempre que este esteja particularmente sujo ou impregnado de óleos, substâncias tóxicas, irritantes ou infectantes.

4 — Junto ao refeitório tem de existir um recipiente apropriado onde obrigatoriamente serão deitados restos de alimentos ou outros detritos.

Artigo 16.º

Assentos

Os trabalhadores que possam efectuar o seu trabalho na posição de sentados devem dispor de assentos apropriados.

Artigo 17.º

Locais subterrâneos e semelhantes

Os locais subterrâneos e os locais sem janelas em que se executem normalmente trabalhos devem satisfazer as normas de higiene e ventilação apropriadas.

Artigo 18.º

Primeiros socorros

1 — Todo o local de trabalho deve possuir, segundo a sua importância e riscos calculados, um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

2 — O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no n.º 1 deve ser determinado segundo o número de trabalhadores e natureza do risco.

3 — O conteúdo dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de

assepsia e convenientemente conservado e ser verificado pelo menos uma vez por mês.

4 — Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados em caso de emergência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

5 — Sempre que a comissão de prevenção e segurança o considere necessário, a empresa obriga-se a proceder à colocação, em locais apropriados, de equipamentos próprios para primeiros socorros e de macas ou outros meios para a evacuação dos sinistrados.

6 — Nos serviços onde estejam colocadas macas, a comissão de prevenção e segurança deverá providenciar no sentido de que existam trabalhadores com conhecimentos de primeiros socorros.

Artigo 19.º

Medidas a tomar contra a propagação das doenças

Devem ser tomadas disposições para prevenir a propagação de doenças transmissíveis entre os trabalhadores.

Artigo 20.º

Material de protecção

1 — Deve existir à disposição dos trabalhadores, sem encargos para estes, vestuário de trabalho e equipamento de protecção individual contra os riscos resultantes das operações efectuadas, sempre que sejam insuficientes os meios técnicos de protecção.

2 — O equipamento de protecção individual, que é propriedade da empresa, deve ser eficiente e adaptado ao organismo humano e ser mantido em bom estado de conservação e assepsia.

3 — O equipamento de protecção que esteja distribuído individualmente não poderá ser utilizado por outros trabalhadores sem que seja previamente submetido a uma desinfecção que garanta a sua assepsia.

SECÇÃO II

Riscos especiais

Artigo 21.º

Princípio geral

1 — Todas as empresas abrangidas pela presente convenção ficam obrigadas a cuidados especiais na utilização de todos os produtos tóxicos, corrosivos, inflamáveis e explosivos.

2 — Estes produtos terão de estar devidamente rotulados, sendo a entidade patronal obrigada a divulgar as recomendações das firmas fornecedoras sobre o emprego dos mesmos.

Artigo 22.º

Armazenagem

A armazenagem dos produtos mencionados no artigo anterior obedecerá às seguintes regras: local próprio,

bem ventilado, seco e fresco, com pavimento impermeável e sistema preventivo de escoamento de líquidos, sendo indispensável a montagem de extintores de incêndio.

Artigo 23.º

Trabalhos eléctricos

1 — Os trabalhadores electricistas poderão recusar-se a executar serviços referentes à sua profissão desde que comprovadamente contrariem as normas de segurança das instalações eléctricas.

2 — Na execução de trabalhos eléctricos que envolvam riscos especiais de electrocussão, os trabalhadores electricistas deverão ser acompanhados por outro trabalhador.

ANEXO VI

Medicina do trabalho

Artigo 1.º

Princípio geral

1 — As empresas que tenham 200 ou mais trabalhadores deverão criar serviços médicos privativos.

2 — Estes serviços têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho. São essencialmente de carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

3 — As pequenas empresas que não disponham de serviços médicos privativos e cujos trabalhadores atinjam em conjunto o número de 500, na mesma localidade ou em localidades próximas, são obrigadas a organizar, em comum, os respectivos serviços médicos, os quais serão administrados por uma direcção constituída por delegados das empresas, até cinco, um dos quais será o presidente.

4 — Quando o número de trabalhadores nas empresas pequenas não atingir, na mesma localidade ou em localidades próximas, o número de 500, as empresas diligenciarão assegurar o serviço de um médico do trabalho.

Artigo 2.º

Exercício das funções

1 — Os médicos do trabalho exercem as suas funções com independência técnica e moral relativamente à entidade patronal e aos trabalhadores.

2 — Competem aos médicos do trabalho a organização e a direcção técnica dos serviços de que trata o presente anexo.

3 — Não é da competência do médico do trabalho exercer a fiscalização das ausências ao serviço por parte dos trabalhadores, seja qual for o motivo que as determine.

4 — Os médicos do trabalho ficam sob a orientação e fiscalização técnica da Direcção-Geral da Saúde.

Artigo 3.º

Substituição do médico do trabalho

O Ministério do Trabalho, através dos serviços competentes, e a Direcção-Geral da Saúde podem impor

às empresas a substituição dos médicos do trabalho quando, por falta de cumprimento das suas obrigações, o julguem necessário, mediante organização de processo e ouvida a Ordem dos Médicos, que deverá enviar o seu parecer no prazo de 20 dias.

Artigo 4.º

Reclamações

Os trabalhadores, através da comissão de prevenção e segurança ou do encarregado de segurança e, na falta destes, directamente, têm o direito de apresentar ao médico do trabalho todas as reclamações referentes a deficiências, quer na organização dos respectivos serviços médicos quer nas condições de higiene dos locais de trabalho.

Artigo 5.º

Duração do trabalho

1 — A duração do trabalho prestado pelos médicos às empresas industriais será calculada na base de uma hora por mês, pelo menos, por cada grupo de 15 trabalhadores ou fracção.

2 — Nenhum médico poderá, porém, assegurar a vigilância de um número de trabalhadores a que correspondam mais de cento e cinquenta horas de serviço.

Artigo 6.º

Atribuições

São atribuições dos serviços médicos do trabalho, nomeadamente:

- a) Estudar e vigiar as condições de higiene e salubridade da empresa;
- b) Estudar e vigiar a protecção colectiva e individual dos trabalhadores contra fumos, gases, vapores, poeiras, ruídos, trepidações, radiações ionizantes, acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- c) Apreciar a adaptação dos trabalhadores aos diferentes serviços e a do trabalho à fisiologia humana;
- d) Promover as medidas adequadas à melhoria das condições de higiene dos trabalhadores;
- e) Promover a educação sanitária dos trabalhadores;
- f) Efectuar os exames obrigatórios previstos nesta convenção;
- g) Observar e regular, particularmente, os trabalhadores cujo estado de sanidade possa constituir risco para terceiros;
- h) Promover a organização de cursos de primeiros socorros e doenças profissionais com o apoio dos serviços técnicos especializados, oficiais ou particulares;
- i) Elaborar um relatório pormenorizado das actividades dos serviços, referentes ao ano anterior, a remeter ao delegado de saúde e ao delegado da Secretaria de Estado do Trabalho da respectiva área;
- j) Participar ao delegado de saúde e ao delegado da Secretaria de Estado do Trabalho da respectiva área, no prazo de oito dias a contar da data do acidente ou do diagnóstico da doença, os acidentes de trabalho que acarretem mais de três dias de incapacidade total e as doenças profissionais de notificação obrigatória; uma

cópia desta participação será enviada à comissão de prevenção e segurança, salvo razões ponderosas de ordem deontológica;

- l) Fazer o estudo da patologia do trabalho e sua profilaxia e comunicar ao delegado de saúde do respectivo distrito os seus resultados.

Artigo 7.º

Período de funcionamento dos serviços de medicina do trabalho

Os exames médicos e a participação dos trabalhadores em qualquer das actividades dos serviços de medicina do trabalho decorrerão dentro do período normal de trabalho e sem qualquer desconto de remuneração.

Artigo 8.º

Elementos de trabalho

A entidade patronal deverá fornecer ao médico do trabalho todos os elementos que este entenda necessários para a defesa da saúde dos trabalhadores.

Artigo 9.º

Penalidades

1 — As infracções ao disposto neste anexo serão punidas com multas de acordo com a legislação em vigor, sem prejuízo das demais responsabilidades que porventura caibam às empresas e aos trabalhadores em consequência das infracções praticadas.

2 — Verificada uma infracção, será fixado um prazo à empresa para o cumprimento das determinações impostas, sem prejuízo do normal procedimento do auto levantado.

3 — Se a empresa não der cumprimento a tais determinações dentro do prazo concedido, será fixado outro para o efeito e aplicada nova multa, elevando-se para o dobro os limites do seu quantitativo.

4 — As ulteriores infracções por inobservância dos novos prazos fixados serão punidas, elevando-se ao décuplo os limites do quantitativo da multa.

Artigo 10.º

Legislação aplicável

Em tudo o que não esteja previsto neste regulamento aplicar-se-á a legislação em vigor.

ANEXO VII

Comissão de prevenção e segurança, encarregado de segurança e técnico de prevenção

SECÇÃO I

Comissão de prevenção e segurança

Artigo 1.º

Condições para a existência da comissão de prevenção e segurança

Nas empresas ou suas unidades de produção diferenciadas que tenham 40 ou mais trabalhadores ao seu serviço ou que, embora com menos de 40 trabalhadores, apresentem riscos excepcionais de acidente ou doença haverá uma comissão de prevenção e segurança.

Artigo 2.º

Composição

1 — Cada comissão de prevenção e segurança será composta por dois representantes da empresa, um dos quais será um director do estabelecimento ou um seu representante, dois representantes dos trabalhadores e pelo encarregado de segurança ou técnico de prevenção.

2 — Os representantes dos trabalhadores serão eleitos anualmente pelos trabalhadores da empresa.

3 — Quando convocados, deverão tomar parte nas reuniões, sem direito a voto, o gestor dos recursos humanos, o médico da empresa e o assistente social, sempre que a dimensão da empresa justifique tais cargos.

4 — As funções dos membros da comissão são exercidas dentro das horas de serviço, sem prejuízo das respectivas remunerações.

Artigo 3.º

Reuniões

1 — A comissão de prevenção e segurança reunirá, ordinariamente, uma vez por mês, devendo elaborar acta de cada reunião.

2 — As deliberações serão tomadas por maioria, tendo o encarregado de segurança ou o técnico de prevenção voto de qualidade.

3 — Poderão verificar-se reuniões extraordinárias sempre que a gravidade ou frequência dos acidentes o justifique ou a maioria dos seus membros o solicite.

4 — A comissão pode solicitar a comparência às respectivas reuniões de um representante do Ministério de Trabalho.

5 — A comissão dará conhecimento aos trabalhadores das deliberações tomadas através de comunicado a afixar em local bem visível.

Artigo 4.º

Actas

1 — A comissão de prevenção e segurança obriga-se a apresentar à entidade patronal ou ao seu representante, no prazo de quarenta e oito horas, as actas de reuniões efectuadas, obrigando-se esta, por sua vez, a iniciar imediatamente as diligências aí preconizadas.

2 — A comissão de prevenção e segurança manterá em arquivo, pelo prazo de cinco anos, as actas das reuniões efectuadas.

Artigo 5.º

Atribuições

A comissão de prevenção e segurança terá, nomeadamente, as seguintes atribuições:

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança do trabalho;
- b) Zelar pelo cumprimento das disposições legais, cláusulas desta convenção, regulamentos internos e sobre questões de higiene e segurança;
- c) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e segurança;

- d) Procurar assegurar o concurso de todos os trabalhadores em vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;
- e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instruções e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança;
- f) Diligenciar por que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrações de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores;
- g) Colaborar com os serviços médicos e sociais da empresa e com os serviços de primeiros socorros;
- h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, elaborando relatórios ou conclusões, que deverão ser afixados para conhecimento dos trabalhadores;
- i) Apresentar sugestões à entidade patronal destinadas a evitar acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança no trabalho;
- j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- l) Prestar às associações sindicais e patronais interessadas os esclarecimentos que por estas lhe sejam solicitados em matéria de higiene e segurança;
- m) Apreciar os relatórios elaborados pelos encarregados de segurança ou técnicos de prevenção e enviar cópias dos referentes a cada ano, depois de aprovados, à Inspeção-Geral do Trabalho e à Direcção-Geral do Trabalho até ao fim do 2.º mês do ano seguinte àquele a que respeitem;
- n) Providenciar que seja mantido em boas condições de utilização todo o equipamento de combate a incêndios e que seja treinado pessoal no seu uso;
- o) Apreciar os problemas apresentados pelo encarregado de segurança ou técnico de prevenção;
- p) Solicitar o apoio de peritos de higiene e segurança sempre que tal seja necessário para o bom desempenho das suas funções;
- q) Zelar por que todos os trabalhadores da empresa estejam devidamente seguros contra acidentes de trabalho.

Artigo 6.º

Formação

1 — As empresas deverão providenciar no sentido de que os membros das comissões de prevenção e segurança, com prioridade para o encarregado de segurança, frequentem cursos de formação e especialização sobre higiene e segurança.

2 — As despesas inerentes à frequência dos cursos ficam a cargo das empresas.

Artigo 7.º

Princípio geral

1 — Em todas as empresas haverá um elemento para tratar das questões relativas à higiene e segurança, que será chamado encarregado de segurança ou técnico de prevenção, consoante a empresa tenha menos ou mais de 500 trabalhadores ao seu serviço.

2 — Nos trabalhos efectuados fora do local habitual caberá ao trabalhador mais qualificado, e, em igualdade de condições, ao mais antigo, zelar pelo cumprimento das normas de segurança ou técnico de prevenção.

3 — Será encarregado de segurança o trabalhador que seja nomeado pela empresa, devendo-se ter em conta as seguintes condições:

- a) Interesse pessoal em assuntos de segurança;
- b) Capacidade intelectual e profissional para o desempenho das funções;
- c) Formação técnica;
- d) Conhecimento das instalações fabris.

Artigo 8.º

Atribuições do encarregado de segurança

Compete ao encarregado de segurança:

- a) Desempenhar as funções atribuídas às comissões de prevenção e segurança, sempre que estas não existam;
- b) Apresentar à direcção da empresa, no fim de cada trimestre, directamente ou através da comissão de prevenção e segurança, quando exista, relatório sobre as condições gerais de higiene e segurança no estabelecimento industrial e, em Janeiro de cada ano, relatório circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior em matéria de higiene e segurança, anotando as deficiências que carecem de ser eliminadas;
- c) Colaborar com a comissão de prevenção e segurança e secretariá-la, quando exista;
- d) Ser porta-voz das reivindicações dos trabalhadores sobre as condições de higiene, segurança e comodidade no trabalho junto da comissão de prevenção e segurança, da direcção da empresa e da Inspeção-Geral do Trabalho;
- e) Exigir o cumprimento das normas de segurança interna e oficiais;
- f) Efectuar inspecções periódicas nos locais de trabalho e tomar medidas com vista à eliminação das anomalias verificadas, quando estas ponham em risco iminente a integridade física dos trabalhadores e os bens da empresa;
- g) Manusear o equipamento destinado a detectar as condições de segurança existentes nos espaços confirmados e outros;
- h) Contactar com todos os sectores da empresa de modo a proceder à análise dos acidentes e suas causas, por forma a tomarem-se medidas destinadas a eliminá-las;
- i) Instruir os trabalhadores sobre os riscos específicos de cada profissão e normas de segurança em vigor;
- j) Aplicar na prática toda a legislação destinada à prevenção de acidentes na empresa.

Artigo 9.º

Atribuições do técnico de prevenção

Além das atribuições constantes das alíneas b) e seguintes do artigo anterior, compete ao técnico de prevenção:

- a) Garantir nos espaços confinados que tenham servido a combustíveis a segurança integral do

- trabalhador que aí tenha de efectuar qualquer tipo de trabalho;
- b) Estudar o melhor tipo de máquinas e ferramentas que garantam a segurança do trabalhador;
 - c) Analisar projectos de novas instalações de forma a garantir a segurança dos trabalhadores contra intoxicações, incêndios e explosões;
 - d) Estudar os meios de iluminação ambiente, particularmente os de instalações onde sejam manuseados produtos químicos;
 - e) Colaborar com o serviço médico da empresa;
 - f) Seleccionar todo o material de protecção individual adequado à natureza dos trabalhos da empresa;
 - g) Elaborar relatórios sobre acidentes graves ou mortais e deles dar conhecimento às entidades oficiais;
 - h) Promover a instalação dos serviços necessários ao desempenho das suas funções.

Lisboa, 1 de Junho de 2005.

Pela CIMIANTO — Sociedade Técnica Hidráulica, S. A.:

Carlos Alberto de Pinho Teixeira, mandatário.
Luís Branco Alves, mandatário.

Pela NOVINCO — Novas Indústrias de Materiais de Construção:

Carlos Alberto de Pinho Teixeira, mandatário.
Luís Branco Alves, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT:

Carlos Manuel Dias Pereira, membro do secretariado.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Pelo SINDEQ — Sindicato Democrático de Energia, Química, e Indústrias Diversas:

José Luís Carapinha Rei, mandatário.

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

José Manuel Gonçalves Dias de Sousa, mandatário.

Depositado em 20 de Setembro de 2005, a fl. 108 do livro n.º 10, com o n.º 215/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ACT entre a NORMAX — Fábrica de Vidro Científico, L.ª, e outras e a FEVICOM — Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 2004, apenas nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente ACT obriga, por um lado, as empresas signatárias, cuja actividade principal é a fabricação de vidros para laboratório e vidro científico, e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical

outorgante que se encontrem ao serviço das empresas, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do ACT.

2 — O presente ACT é aplicável na área geográfica abrangida pelos distritos de Leiria e Lisboa.

3 — O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

4 — O presente ACT abrange 3 empregadores e 101 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — O presente ACT entra em vigor na data de publicação do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que vier inserido, produzindo, no entanto, as tabelas salariais e clausulado de expressão pecuniária efeitos a 1 de Janeiro de 2005.

2 — O presente ACT será válido pelo prazo de um ano, mantendo-se, porém, em vigor até ser substituído por outro.

Cláusula 32.ª

Cantinas em regime de auto-serviço

1 — As empresas deverão criar cantinas que, em regime de auto-serviço, forneçam aos trabalhadores uma refeição, desde que estes prestem trabalho em, pelo menos, metade do respectivo período normal de trabalho.

2 — Enquanto não existirem cantinas a funcionar, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 4,53.

Este subsídio é devido por dia de trabalho prestado, nos termos do n.º 1.

3 — No caso de se reconhecer a inviabilidade do funcionamento das cantinas, os trabalhadores terão direito, nas mesmas condições, ao subsídio estabelecido no n.º 2, podendo este ser substituído por qualquer outra forma de compensação, mediante acordo a estabelecer entre a empresa e a maioria dos trabalhadores interessados.

4 — O subsídio pecuniário será devido com referência aos dias efectivos de trabalho, sem prejuízo do disposto no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 34.ª

Direitos especiais

1 — As empresas, respeitadas as condições do número seguinte, poderão, para o efeito de deslocação até ao local de trabalho que não seja o habitual, estipular horas de apresentação anterior à habitual, até ao máximo de uma hora.

2 — Os trabalhadores terão direito, nas deslocações a que se refere esta cláusula:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte, na parte que exceda o montante por eles normalmente gasto quando prestam serviço no local de trabalho ou, não existindo, na sede da empresa;
- b) Ao pagamento da refeição, com o valor constante no n.º 3, alínea a), desta cláusula, sempre

que o trabalhador fique impossibilitado de a tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;

- c) Ao pagamento do tempo de trajeto e espera, na parte em que exceda o período normal de deslocação, nos termos da cláusula 25.^a, as fracções de tempo inferiores a meia hora serão contadas sempre como meia hora.

3 — Para além do estipulado nas alíneas do número anterior, os motoristas e ajudantes terão ainda direito:

- a) Ao pagamento, mediante factura, de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora das horas referidas na alínea seguinte ou fora do local para onde foram contratados, até um máximo de € 3,75 por pequeno-almoço ou ceia e de € 10,30 por almoço ou jantar, que não é acumulável com o subsídio de refeição;
- b) O início e fim do almoço e do jantar têm de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e entre as 19 e as 21 horas;
- c) O trabalhador tem direito ao pequeno-almoço sempre que inicie o trabalho até às 7 horas, inclusive;
- d) O trabalhador tem direito à ceia sempre que esteja ao serviço em qualquer período entre as 0 e as 5 horas.

4 — No caso de o trabalhador se deslocar, com autorização, em serviço em viatura própria, tem direito ao pagamento de € 0,31 por quilómetro.

ANEXO III Enquadramentos

Grupo 00:

Director de fábrica;
Director de serviços.

Grupo 01:

Adjunto de director de fábrica;
Adjunto de director de serviços.

Grupo 1:

Chefe de serviços ou de divisão;
Encarregado geral;
Tesoureiro.

Grupo 2:

Chefe de compras;
Chefe de secção;
Chefe de vendas;
Encarregado A;
Guarda-livros;
Secretário de direcção.

Grupo 3:

Ajudante de guarda-livros;
Encarregado B;
Operador de computador.

Grupo 4:

Caixa;
Condutor-afinador de máquinas;

Controlador de fabrico;
Escriturário A;
Esmerilador de artigos de laboratório;
Gravador de artigos de laboratório;
Maçariqueiro de artigos de laboratório;
Motorista de pesados;
Oficial de belga;
Oficial de prensa;
Oficial electricista;
Oficial marisador;
Serralheiro civil de 1.^a;
Vendedor;
Verificador ou controlador de qualidade.

Grupo 5:

Escriturário B;
Serralheiro civil de 2.^a

Grupo 6:

Acabador de prensa;
Condutor de máquinas (tubo de vidro);
Condutor de máquinas industriais;
Dactilógrafo;
Moldador de belga;
Repcionista-telefonista.

Grupo 7:

Ajudante de motorista;
Auxiliar de encarregado;
Colhedor de prensa;
Colhedor-moldador;
Colhedor-preparador;
Fiel de armazém;
Preparador de ecrãs;
Serralheiro civil de 3.^a

Grupo 8:

Agente de serviços externos;
Auxiliar de armazém;
Cozinheiro;
Caldeador;
Colhedor de bolas;
Colhedor de marisas;
Cortador a quente;
Pré-oficial.

Grupo 9:

Servente.

Grupo 10:

Alimentador de máquinas;
Auxiliar de laboratório;
Cortador;
Decalgador;
Escolhedor-embalador (tubo de vidro);
Medidor de vidros técnicos;
Operador de máquina de serigrafia;
Roçador.

Grupo 11:

Servente de limpeza.

Grupo 12:

Praticante geral do 4.^o ano.

Grupo 13:
Praticante de serralheiro civil do 2.º ano.

Grupo 14:
Praticante geral do 3.º ano;
Praticante de serralheiro civil do 1.º ano.

Grupo 15:
Praticante geral do 2.º ano.

Grupo 16:
Praticante geral do 1.º ano.

Grupo 17:
Aprendiz de serralheiro civil;
Aprendiz geral.

ANEXO IV
Tabela salarial

Grupos	Remuneração
00	1406
01	1171,50
1	976,50
2	812,50
3	776
4	762
5	721
6	701
7	662
8	596,50
9	584,50
10	562,50
11	553
12	464,50
13	462,50
14	424
15	397,50
16	386
17	386

Marinha Grande, 6 de Setembro de 2005.

Pela NORMAX — Fábrica de Vidro Científico, L.^{da};
Silvino Leandro de Sousa, gerente.

Pela VILABO — Vidros de Laboratório, L.^{da};
João Carlos Batista Maio Gomes, mandatário.

Pela Manuel Castro Peixoto, L.^{da};
Manuel Castro Peixoto, gerente.

Pela FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro;
Sérgio Inácio Salgueiro Moiteiro, mandatário.
José Luís da Silva Conde, mandatário.

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

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

Lisboa, 30 de Agosto de 2005. — A Direcção: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 21 de Setembro de 2005, a fl. 108 do livro n.º 10, com o n.º 216/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 99/2003, de 27 de Agosto.

Acordo de adesão entre a AECOPS — Assoc. de Empresas de Construção e Obras Públicas e outras e o FENTCOP — Sind. Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas ao CCT entre aquelas associações de empregadores e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 563.º do Código do Trabalho, o FENTCOP — Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas e a AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas, a ANEOP — Associação Nacional dos Empreiteiros de Obras Públicas, a AICE — Associação dos Industriais da Construção de Edifícios e a AICCOPN — Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas, acordam em aderir ao contrato colectivo de trabalho celebrado entre aquelas associações patronais e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 2005.

A área geográfica — continente — e o âmbito sectorial — construção civil e obras públicas — são os constantes da cláusula 1.ª do mencionado CCT.

Com a presente adesão ficam abrangidos pela referida convenção colectiva mais 85 trabalhadores que correspondem aos sócios filiados no FENTCOP que exercem

actividade em empresas do sector da construção civil e obras públicas.

Lisboa, 5 de Setembro de 2005.

Pelo FENTCOP — Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas:

José Anibal Cruz Luís, secretário-geral.
José Carlos Rei, vice-secretário-geral.

Pela AECOPS — Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas:

José Henrique Luís da Costa Tavares, mandatário.

Pela AICCPN — Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas:
Luís Miguel Tomé Saraiva, mandatário.

Pela ANEOP — Associação Nacional dos Empreiteiros de Obras Públicas:
Tânia Sousa Hayes de Abreu, mandatária.

Pela AICE — Associação dos Industriais da Construção de Edifícios:
Mário Guedes, mandatário.

Depositado em 19 de Setembro de 2005, a fl. 107 do livro n.º 10, com o n.º 213/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

SINAPSA — Sind. Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (alteração) — Rectificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 25, de 8 de Julho, e 30, de 15 de Agosto, ambos de 2005, encontram-se publicados os estatutos da associação sindical mencionada em epígrafe, os quais enfermam de inexactidões, impondo-se, por esse motivo, as necessárias rectificações.

Assim:

A p. 3846 do primeiro número do indicado *Boletim*, e no n.º 2 do artigo 23.º dos estatutos, onde se lê «com elementos efectivos [...] o facto direcção» deve ler-se «com três elementos efectivos [...] o facto à direcção».

A pp. 3851 e 3852, na numeração do artigo 47.º dos estatutos, onde se lê:

«3 —
4 —
5 —
6 —»

deve ler-se:

«2 —
3 —»

4 —

5 —

A pp. 4713 e 4714 do segundo número do *Boletim*, onde se acha parcialmente publicado o anexo IV (Regulamento eleitoral), quando devia constar a sua publicação integral, procede-se agora à sua republicação integral:

**«ANEXO IV
Regulamento eleitoral**

Artigo 1.º

Nos termos do artigo 30.º dos estatutos do Sindicato, os membros da mesa da assembleia geral, do conselho geral, da direcção, do conselho fiscalizador de contas e do conselho de disciplina são eleitos pela assembleia geral eleitoral constituída por todos os associados que à data da sua realização estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais e tenham no mínimo seis meses de inscrição no Sindicato.

Artigo 2.º

1 — A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral, que deve, nomeadamente:

- a) Marcar a data das eleições;
- b) Convocar a assembleia geral eleitoral;
- c) Promover a organização dos cadernos eleitorais e a sua actualização, face ao artigo 10.º dos estatutos, bem com a sua afixação;
- d) Apreciar em última instância as reclamações relativas aos cadernos eleitorais;
- e) Receber as candidaturas e verificar a sua regularidade;
- f) Deliberar sobre o horário de funcionamento das assembleias eleitorais e localização das mesas de voto;
- g) Promover a constituição das mesas de voto;
- h) Promover a confecção dos boletins de voto;
- i) Presidir ao acto eleitoral.

2 — Para estes efeitos, a mesa da assembleia geral far-se-á assessorar por um representante de cada lista concorrente, a partir da data prevista no n.º 3 do artigo 6.º deste regulamento.

Artigo 3.º

A convocação da assembleia geral eleitoral será feita de acordo com o artigo 32.º dos estatutos.

Artigo 4.º

1 — Os cadernos eleitorais são afixados na sede do Sindicato, nas delegações regionais e secções distritais no prazo de 45 dias após a data da convocação das assembleias eleitorais.

2 — Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral nos 10 dias seguintes ao da sua afixação, devendo esta decidir da reclamação no prazo de quarenta e oito horas, após a recepção da reclamação.

3 — As cópias dos cadernos eleitorais na posse exclusiva das mesas de voto incluirão apenas os eleitores que exercem a sua actividade na área da mesa.

Artigo 5.º

1 — A apresentação das candidaturas é feita pela entrega à mesa da assembleia geral:

- a) Da lista concorrendo aos órgãos com a identificação dos candidatos;
- b) Do termo individual ou colectivo de aceitação da candidatura;
- c) Do programa de acção;
- d) Da indicação do seu representante na comissão de fiscalização eleitoral.

2 — Cada lista de candidatura é subscrita por, pelo menos, um décimo ou 75 associados do Sindicato no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3 — Os candidatos são identificados, para uso de apreciação da candidatura, pelo nome completo, número de associado, categoria e situação profissionais, idade, residência e designação da empresa onde trabalham ou donde provêm.

4 — Os sócios subscritores da candidatura são identificados pelo nome completo legível, assinatura, número de associado e empresa onde trabalham ou donde provêm.

5 — Não é obrigatória a apresentação de candidaturas para todos os órgãos a eleger.

6 — A apresentação das listas de candidatura deverá ser feita no prazo de 30 dias após a data da convocação das assembleias eleitorais.

7 — O primeiro subscritor de cada lista é o responsável pela candidatura, devendo fornecer à mesa da assembleia geral os elementos necessários para ser localizado rapidamente, sendo através dele que a mesa da assembleia geral comunicará com a lista respectiva.

Artigo 6.º

1 — A mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidaturas nos cinco dias subsequentes ao encerramento do prazo para a entrega das listas das candidaturas.

2 — Com vista ao suprimento das irregularidades encontradas, toda a documentação será devolvida ao responsável pela candidatura da lista, mediante termo de entrega, com indicação escrita das irregularidades e das normas legais ou estatutárias não conformes, o qual deverá saná-las no prazo de três dias a contar da data da entrega.

3 — Findo o prazo referido no número anterior, a mesa da assembleia geral decidirá, nas vinte e quatro horas seguintes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

4 — A cada uma das listas corresponderá uma letra maiúscula pela ordem cronológica da sua entrega à mesa da assembleia geral.

5 — As listas de candidatura concorrentes às eleições bem como os respectivos programas de acção serão afixados na sede do Sindicato, nas delegações regionais e nas secções distritais, desde a data da sua aceitação definitiva até à realização do acto eleitoral.

Artigo 7.º

1 — Será constituída uma comissão de fiscalização eleitoral composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes, definitivamente aceites.

2 — Compete à comissão de fiscalização eleitoral:

- a) Fiscalizar o processo eleitoral;
- b) Elaborar um relatório de eventuais irregularidades do acto eleitoral e entregá-lo à mesa da assembleia geral;
- c) Distribuir, entre as diferentes listas, a utilização do aparelho técnico do Sindicato dentro das possibilidades deste.

3 — A comissão de fiscalização eleitoral inicia as suas funções imediatamente após o termo do prazo referido no n.º 3 do artigo 6.º

Artigo 8.º

1 — A campanha eleitoral tem o seu início a partir da decisão prevista no n.º 3 do artigo 6.º e termina na antevéspera do acto eleitoral.

2 — A campanha será orientada livremente pelas listas concorrentes, não podendo no entanto ser colada ou distribuída, por qualquer forma, propaganda das listas no interior da sede e das delegações do Sindicato, devendo a direcção estabelecer locais fixos para colocação, em igualdade de circunstâncias, da propaganda das listas naquelas instalações.

3 — O Sindicato comparticipará nos encargos da campanha eleitoral de cada lista, mediante um valor por voto sobre o somatório dos votos obtidos nas eleições dos órgãos centrais a que concorreu, a fixar pela direcção, ou no orçamento aprovado, de acordo com as possibilidades financeiras do Sindicato.

Artigo 9.º

O horário de funcionamento da assembleia geral eleitoral será objecto de deliberação da mesa da assembleia geral.

Artigo 10.º

1 — Funcionarão mesas de voto no local ou locais a determinar pela mesa da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar aos associados a possibilidade de participar no acto eleitoral.

2 — A mesa da assembleia geral promoverá até cinco dias antes da data das assembleias eleitorais a constituição das mesas de voto.

3 — Estas serão compostas por um representante da mesa da assembleia geral que presidirá, e por um representante, devidamente credenciado, de cada uma das listas aos quais competirá exercer as funções de secretário.

4 — À mesa de voto competirá assegurar o processo eleitoral e ainda pronunciar-se sobre qualquer reclamação apresentada no decorrer da votação, dentro do seu âmbito, sendo as deliberações tomadas por maioria simples dos membros presentes.

Artigo 11.º

1 — O voto é secreto.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — É permitido o voto por correspondência, desde que:

- a) O boletim de voto esteja dobrado em quatro e contido em envelope fechado;
- b) Do referido envelope conste o número e a assinatura do associado reconhecida por notário, abonada por autoridade administrativa ou acompanhada de fotocópia do bilhete de identidade do associado;
- c) Este envelope, introduzido noutro, será endereçado e entregue pelo próprio, devidamente identificado, ou remetido pelo correio à mesa da assembleia geral;
- d) É obrigatório o envio do voto para cada associado eleitor com a antecedência mínima de 10 dias.

4 — Só serão considerados os votos por correspondência recebidos até à hora de encerramento da votação ou, caso sejam enviados por correio, com a data de carimbo do dia da votação.

5 — Os votos por correspondência só serão abertos depois de recebidas todas as actas das mesas de voto e de se verificar, pela descarga nos cadernos eleitorais, não ter o associado votado directamente em nenhuma delas, sendo eliminado o voto por correspondência se tal tiver acontecido.

6 — É permitido o voto electrónico, com regulamento a aprovar pelo conselho geral, quando houver condições que o possibilitem.

Artigo 12.º

1 — Os boletins de voto, editados pelo Sindicato sob controlo da mesa da assembleia geral, terão as dimensões apropriadas para neles caber a indicação de todas as listas submetidas à votação, e serão impressos em papel liso e não transparente, sem qualquer marca ou sinal exterior.

2 — Em cada boletim de voto serão impressas as letras seguidas das denominações ou siglas das listas concorrentes, dispostas horizontalmente umas abaixo das outras, pela ordem que lhes caiba nos termos do artigo 6.º do presente regulamento seguindo-se a cada uma delas um quadrado.

3 — Os boletins de voto estarão à disposição dos associados na sede do Sindicato e suas delegações até cinco dias antes da data da assembleia geral eleitoral e, ainda, no próprio acto eleitoral.

4 — São nulos os boletins que não obedeçam aos requisitos dos n.ºs 1 e 2.

Artigo 13.º

1 — A identificação dos eleitores será feita através do bilhete de identidade ou outro documento de identificação idóneo com fotografia.

2 — Dirigir-se-á o eleitor à câmara de voto situada na assembleia e, sozinho, marcará uma cruz no quadrado respectivo da lista em que vota e dobrará o boletim em quatro.

3 — Voltando para junto da mesa o eleitor entregará o boletim ao presidente da mesa que o introduzirá na urna de voto, enquanto os secretários descarregarão os votos nos cadernos eleitorais.

4 — A entrega do boletim de voto não preenchido significa o voto em branco do associado; a sua entrega preenchida de modo diverso do disposto no n.º 2 ou inutilizado por qualquer outra forma implica a nulidade do voto.

Artigo 14.º

1 — Logo que a votação tenha terminado, proceder-se-á em cada mesa à contagem dos votos e elaboração da acta com os resultados devidamente assinada pelos elementos da mesa.

2 — No prazo de cinco dias úteis após a data da votação, a comissão de fiscalização eleitoral procederá à abertura e contagem dos votos por correspondência.

3 — Após a recepção das actas de todas as mesas, a mesa da assembleia geral procederá ao apuramento final, elaborando a respectiva acta, e fará a proclamação da lista vencedora, afixando-a na sede do Sindicato e suas delegações.

Artigo 15.º

1 — Pode ser interposto recurso, com fundamento em irregularidades do acto eleitoral, o qual deverá ser apresentado à mesa da assembleia geral até três dias após a afixação dos resultados.

2 — A mesa da assembleia geral deverá apreciar o recurso no prazo de quarenta e oito horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito, e afixada na sede do Sindicato e suas delegações.

3 — Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso para a assembleia geral, que será convocada expressamente para o efeito nos oito dias seguintes ao seu recebimento e que decidirá em última instância.

4 — O recurso para a assembleia geral tem de ser interposto no prazo de vinte e quatro horas após a comunicação da decisão referida no n.º 2 deste artigo.

Artigo 16.º

O presidente cessante da mesa da assembleia geral conferirá posse aos membros eleitos no prazo de cinco dias após a eleição, salvo se tiver havido recurso, caso em que a posse será conferida no prazo de cinco dias após decisão da assembleia geral.

Artigo 17.º

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas suscitadas serão da competência da mesa da assembleia geral.»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2005, em 20 de Setembro de 2005.

II — CORPOS GERENTES

...

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

ACIST — AET — Assoc. Empresarial de Telecomunicações — Rectificação

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2005, o título da associação de empregadores mencionada em epígrafe, a seguir se procede à necessária

rectificação. Assim, a p. 3954, no título, onde se lê «Assoc. de Comerciantes e Instaladores de Sistemas de Telecomunicações — ACIST» deve ler-se «ACIST — AET — Assoc. Empresarial de Telecomunicações».

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2005, em 16 de Setembro de 2005.

Câmara do Comércio e Ind. da Horta — Alteração

CAPÍTULO I

Denominação, duração, âmbito, sede, património social, objecto e competência

Artigo 1.º

Denominação

A Câmara do Comércio e Indústria da Horta, também denominada Associação Empresarial das ilhas do Faial, Pico, Flores e Corvo, é uma associação de direito privado, sem fins lucrativos, resultante da transformação da Associação Comercial da Horta, do Grémio do Comércio do Distrito da Horta e da Câmara do Comércio da Horta, e rege-se pelos presentes estatutos, que integralmente substituem os anteriores.

Artigo 2.º

Duração

Constituída por tempo indeterminado, a Câmara do Comércio e Indústria da Horta/Associação Empresarial das ilhas do Faial, Pico, Flores e Corvo, doravante designada Associação, rege-se-á pelo disposto nos presentes estatutos e pelas demais disposições legais aplicáveis.

Artigo 3.º

Âmbito

A Associação é constituída por pessoas singulares e colectivas, nacionais e estrangeiras, que, exercendo o comércio, indústria e ou serviços nas ilhas do Faial, Pico, Flores e Corvo, aqui tenham domicílio, sede ou representação permanente.

Artigo 4.º

Sede

A Associação tem a sua sede na Horta, podendo criar delegações ou outras formas de representação, dentro e fora do território nacional, desde que convenientes à prossecução dos seus objectivos.

Artigo 5.º

Património social

Constituem património social da Câmara do Comércio e Indústria da Horta o valor pago a título de quotas pelos associados.

Artigo 6.º

Objecto

A associação tem por objectos:

- a) Representar os interesses dos empresários seus associados junto dos órgãos de governo próprio da Região e da República e demais parceiros sociais;
- b) Propor e participar, junto dos organismos oficiais, na definição da política económica dos sectores que associa;
- c) Propor e participar na elaboração das normas de classificação e qualidade dos produtos;

- d) Coordenar e regular o exercício das actividades dos sectores representados e protegê-los contra as práticas de concorrência desleal ou medidas e decisões de efeito equivalente, lesivas do seu interesse e do seu bom nome;
- e) Prestar serviços no âmbito do comércio externo e interno, na promoção de exportações, designadamente pela emissão de certificados de origem necessários à efectivação dos negócios dos interessados;
- f) Representar os associados em organizações oficiais ou profissionais, nacionais ou internacionais, de interesse para os sectores que representa;
- g) Representar os associados na discussão e aprovação de regulamentação colectiva de trabalho, de via convencional e administrativa, em todo o seu âmbito, inclusivamente na definição das atribuições dos trabalhadores;
- h) Constituir-se e ou associar-se em organismos regionais ou nacionais com vocação nas áreas de formação, investigação e desenvolvimento económico, em geral sobre as actividades económicas, de molde a proporcionar garantias de defesa dos interesses empresariais e da economia regional;
- i) Organizar ou cooperar na realização de conferências, congressos, exposições ou feiras comerciais ou industriais, no País e no estrangeiro;
- j) Promover, organizar e receber missões comerciais ou industriais no e do estrangeiro, tendo em vista o alargamento do intercâmbio económico em geral;
- l) Celebrar protocolos e acordos com outras associações ou organismos, perspectivando a defesa dos legítimos interesses dos associados, e promovendo o intercâmbio de interesses e de informação a todos os níveis, podendo integrar-se em uniões, federações e confederações com fins semelhantes aos seus;
- m) Fazer-se representar em organismos públicos, em que por lei ou por convite, seja chamada a colaborar;
- n) Promover a divulgação, pelos meios adequados, das informações, pareceres e matérias que reputar do interesse dos associados ou relevante interesse para as actividades económicas destes;
- o) Promover, pelos meios ao seu alcance e por intermédio de adequados programas de formação, o desenvolvimento cultural, material e profissional dos seus associados;
- p) Intervir, sempre que para tal seja solicitada, em diferendos comerciais entre os associados ente associados e outros ou ainda ente entidades não associadas, podendo constituir-se para o efeito um tribunal arbitral;
- q) Manter os seus serviços estruturados em ordem a prestar a todos os seus associados orientação e consulta técnica e jurídica;
- r) Fomentar a criação das condições favoráveis ao investimento, contribuindo para que seja mobilizado para sectores mais convenientes;
- s) Constituir e administrar fundos nos termos que forem regulamentados;
- t) Promover quaisquer outras actividades com vista à defesa dos interesses dos associados que não contrariem a lei ou o disposto nos presentes estatutos.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 7.º

Associados efectivos

1 — São associados efectivos os que, preenchendo as condições previstas no artigo 3.º, solicitem a sua admissão e façam declaração expressa de conhecerem as disposições estatutárias e a elas se sujeitarem.

2 — Cabe à direcção verificar a existência dos pressupostos da admissão e deliberarem em conformidade.

Artigo 8.º

Associados honorários e beneméritos

1 — Por deliberação da assembleia geral, mediante proposta da direcção, poderão ser admitidos como associados honorários as pessoas, singulares ou colectivas, nacionais ou estrangeiras, que mereçam tal distinção pelo seu contributo profissional ou económico para os fins da associação ou por serviços relevantes prestados ao desenvolvimento sócio-cultural e económico da Região. Os associados honorários não estão sujeitos ao pagamento de quotas e usufruem das regalias dos associados efectivos que lhes possam ser aplicáveis e de que não sejam especialmente excluídos.

2 — Por deliberação da direcção, poderão ser declaradas associados beneméritos as pessoas, singulares ou colectivas, nacionais ou estrangeiras, que mereçam tal distinção pelo seu contributo financeiro voluntário e significativo em prol da associação.

Artigo 9.º

Perda da qualidade de associado

1 — Perdem a qualidade de associado:

- a) Os que deixarem de exercer a actividade representada pela associação;
- b) Os que se demitirem;
- c) Os que deixarem de pagar as suas quotas durante três meses consecutivos e as não liquidarem dentro do prazo que lhes for notificado;
- d) Os que incorrerem em grave e reiterado incumprimento das disposições estatutárias e regulamentares;
- e) Os que forem expulsos.

2 — A expulsão de qualquer membro é da competência da assembleia geral, mediante processo formado, para o efeito, pela direcção.

1.º É motivo de expulsão o não cumprimento dos estatutos, nomeadamente o artigo 11.º, quando daí resultem graves prejuízos para a vida da associação.

2.º O membro expulso obriga-se ao pagamento da quotização relativa aos três meses seguintes à data da expulsão e ao cumprimento de qualquer penalidade que lhe tenha sido aplicada.

3.º O membro expulso perde o direito a qualquer participação nos fundos da associação.

4.º O membro expulso só pode ser readmitido por proposta apresentada à direcção com o apoio de dois associados, desde que tenham desaparecido as razões

da expulsão, devendo, neste caso, a decisão ser ratificada pela assembleia geral.

3 — Aquele que perder a qualidade de associado perde também o direito ao património social, sem prejuízo das suas responsabilidades por todas as prestações relativas ao tempo em que for membro da associação.

Artigo 10.º

Direitos dos associados

1 — Constituem direitos dos associados:

- a) Participar e convocar assembleias gerais, nos termos dos estatutos;
- b) Eleger e ser eleito para quaisquer órgãos da associação;
- c) Utilizar os serviços da associação dentro das condições que forem estabelecidas;
- d) De um modo geral, participar na vida da associação, nomeadamente dando sugestões ou pareceres com vista à plena realização dos fins estatutários.

2 — Não são reconhecidos aos associados honorários e beneméritos desde que não sejam associados efectivos os direitos consignados nas alíneas a) e b), ressalvada a faculdade que têm quaisquer deles de serem convidados para estarem presentes na assembleia geral, podendo nesta ser-lhes concedido o uso da palavra.

Artigo 11.º

Deveres dos associados

1 — São deveres dos associados:

- a) Participar na vida associativa exercendo com diligência e empenho os cargos para que tenham sido eleitos ou designados;
- b) Prestar informações e esclarecimentos e responder a inquéritos que lhes sejam solicitados pela associação, sem prejuízo da salvaguarda do segredo e ética comerciais ou industriais;
- c) Acatar as resoluções dos órgãos associativos e as condições legais e estatutárias aplicáveis;
- d) Contribuir e empenhar-se no prestígio da associação;
- e) Proceder com lealdade em relação aos outros associados;
- f) Pagar a jóia de inscrição e pontualmente as quotas, bem como quaisquer serviços especiais que a associação venha a prestar ao associado.

2 — Não são aplicáveis aos associados honorários os deveres consignados na alínea f).

CAPÍTULO III

Da disciplina

Artigo 12.º

Sanções

1 — As infracções aos preceitos estatutários e regulamentares, bem como às deliberações da assembleia geral ou da direcção, serão punidas da forma seguinte:

- a) Advertência;
- b) Multa até 12 meses de quotização;
- c) Expulsão.

2 — A sanção prevista na alínea c) do número anterior só será aplicada aos casos de grave violação dos deveres do associado.

Artigo 13.º

Competência para a aplicação de sanções

1 — A aplicação das sanções previstas nas alíneas a) e b) do artigo anterior é da competência da direcção; a aplicação da sanção prevista na alínea c) do mesmo artigo é da competência da assembleia geral. Em qualquer dos casos será sempre ouvido o arguido e produzida prova.

2 — Nenhuma pena será aplicada sem que o associado conheça a acusação que lhe é formulada e se lhe conceda um prazo não inferior a 10 dias para apresentar a sua defesa e respectivos meios de prova.

CAPÍTULO IV

Dos órgãos associativos

SECÇÃO 1

Disposições gerais

Artigo 14.º

Órgãos associativos

1 — São órgãos da associação a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

2 — Nenhum associado poderá tomar parte em mais de um órgão da associação.

Artigo 15.º

Duração do mandato

A duração dos mandatos para os órgãos da associação é de três anos, não podendo os respectivos titulares desses cargos serem eleitos por mais de dois mandatos consecutivos.

Artigo 16.º

Capacidade para o exercício do cargo

Só podem ser titulares dos órgãos da associação os associados que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos associativos ou os seus representantes legais.

Artigo 17.º

Remuneração de cargos

1 — Os membros da direcção da associação serão ou não remunerados nos termos a definir pela assembleia geral.

2 — Os membros da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal terão direito a receber a importância que a assembleia geral fixar, por cada presença em reuniões para que foram convocados.

3 — Todas as despesas de representação originadas pelo exercício de qualquer cargo ou mandato expresso da assembleia geral ou da direcção serão suportados pela associação.

Artigo 18.º

Actas

Existirão obrigatoriamente livros de actas para registar o conteúdo das reuniões da assembleia geral, direcção e conselho fiscal. Os livros de actas terão um número de ordem, termos de abertura e encerramento assinados pelo presidente da assembleia geral, que deverá também rubricar todas folhas.

Artigo 19.º

Recursos

1 — Das deliberações da direcção e do conselho fiscal cabe recurso para a assembleia geral.

2 — O recurso para a assembleia geral será interposto por meio de requerimento fundamentado dirigido ao seu presidente, no prazo de cinco dias contados a partir da aprovação da acta da respectiva reunião, devendo este incluir a sua matéria na ordem do dia da reunião da assembleia geral mais próxima ou, se considerar urgente o assunto, diligenciar a sua reunião extraordinária.

Artigo 20.º

Processo eleitoral

1 — As eleições para os corpos gerentes são tomadas em escrutínio secreto e em listas completas e integradas de todos os órgãos associativos para a mesa da assembleia geral, direcção e conselho fiscal.

2 — As listas de candidatura para os órgãos associativos devem ser subscritas para além dos candidatos por um mínimo de 20 associados efectivos.

3 — As listas deverão ser enviadas ao presidente da mesa da assembleia geral, com antecedência de oito dias sobre a data prevista para as respectivas eleições.

4 — As eleições realizar-se-ão normalmente na reunião ordinária da assembleia geral que aprovar o relatório e as contas correspondentes ao último ano do mandato dos órgãos associativos.

5 — Consideram-se nulas as listas que apresentem rasuras, nomes riscados, contenham anotações ou sinais ou ainda de que constem nomes de não associados ou associados que se não encontrem no pleno gozo dos seus direitos.

6 — Considera-se ainda que o primeiro nome que figura na lista é o indicado para o cargo de presidente do órgão associativo em causa, sendo que, na primeira reunião do órgão associativo, os membros eleitos distribuirão entre si os outros cargos.

Artigo 21.º

Perda de mandato

1 — Os membros dos órgãos associativos podem ser destituídos automaticamente ou por deliberação da assembleia geral.

2 — Constituem motivos de perda automática de mandato:

a) A perda da qualidade de associado nos termos dos presentes estatutos;

- b) A alteração na titularidade da pessoa colectiva eleita, salvo se os novos titulares reconfirmarem no cargo o membro em causa.

3 — Constituem motivos para a destituição por deliberação da assembleia geral:

- a) O notório e manifesto desinteresse no exercício do cargo associativo;
b) O não cumprimento das deliberações da assembleia geral ou o não acatamento da orientação da direcção, adentro das atribuições e competências destas;
c) A prática de factos graves.

4 — A votação da assembleia geral a que se refere o número anterior só produz efeitos quando tomada por três quartos dos associados presentes.

Artigo 22.º

Gestão em caso de destituição

1 — Sempre que a deliberação de destituição envolve a maioria dos membros de qualquer órgão e isso traduza a impossibilidade do respectivo funcionamento, deverá a própria assembleia designar uma comissão que assegure a gestão do órgão ou órgãos destituídos.

2 — As comissões provisórias manter-se-ão em funções até à realização de eleições extraordinárias, a realizar num prazo de 60 dias, salvo se a destituição tiver ocorrido no último trimestre do mandato dos corpos gerentes, caso em que se manterão em funcionamento até à efectivação de eleições nos prazos normais.

3 — O disposto no número anterior é aplicável, com as necessárias adaptações, aos casos de demissão e renúncia dos corpos gerentes.

Artigo 23.º

Posse

1 — Os membros eleitos consideram-se em exercício a partir da data da posse.

2 — A posse terá lugar nos oito dias após as eleições.

SECÇÃO II

Da assembleia geral

Artigo 24.º

Composição

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

2 — Qualquer associado poderá fazer representar-se por outro associado, mediante credencial própria que será entregue ao presidente da mesa.

3 — A faculdade de representação de uns associados por outros não será consentida em votações e deliberações sobre a destituição de corpos gerentes e a dissolução da associação.

4 — Nas assembleias gerais cada associado terá direito a um voto.

Artigo 25.º

Competência

É da competência da assembleia geral:

- a) Eleger a respectiva mesa, a direcção e o conselho fiscal;
b) Apreciar e votar o orçamento, bem como o relatório, balanço e contas de cada exercício e fixar as quotas mediante proposta da direcção;
c) Apreciar e votar as alterações dos estatutos;
d) Aceitar a demissão dos membros dos órgãos associativos ou tomar conhecimento da renúncia aos cargos associativos;
e) Destituir a respectiva mesa, a direcção e o conselho fiscal ou qualquer dos seus membros, bem como apreciar e resolver os recursos interpostos de decisões ou deliberações dos restantes órgãos, nos termos previstos nos presentes estatutos;
f) Definir as grandes linhas gerais de actuação da associação nos domínios das actividades económicas abrangidas, de acordo com os interesses colectivos dos associados e no quadro das finalidades e objectos previstos nos presentes estatutos;
g) Apreciar e votar eventuais regulamentos que venham a ser criados para regulamentação destes estatutos e da actividade da própria associação;
h) Deliberar sobre a dissolução da associação;
i) Autorizar a direcção a contrair empréstimos, aceitar doações, legados ou heranças ou adquirir a título oneroso quaisquer imóveis indispensáveis a prossecução dos fins da associação, uma vez cumpridas as formalidades legais;
j) Em geral, pronunciar-se sobre quaisquer assuntos que lhe sejam submetidos no âmbito das disposições legais e estatutárias;
l) Autorizar que pela associação sejam demandados judicialmente os titulares de cargos associativos por factos praticados no exercício das respectivas funções.

Artigo 26.º

Composição da mesa

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e um secretário;

2 — No caso de ausência ou impedimento dos membros da mesa, a assembleia geral designará de entre os associados presentes os que constituirão a mesa e cujas funções terminam com a sessão em causa.

Artigo 27.º

Competências dos membros da mesa

1 — Compete ao presidente da mesa:

- a) Preparar a ordem do dia, convocar as reuniões e dirigir os trabalhos;
b) Dar posse aos membros efectivos e suplentes eleitos para os cargos associativos;
c) Assinar o expediente respeitante à mesa, os termos de abertura e encerramento dos livros da associação, bem como assinar as actas das reuniões e apreciar, conferir e visar as credenciais a que se refere o n.º 2 do artigo 24.º;

- d) Assistir às reuniões da direcção e do conselho fiscal sempre que o entenda ou para tal seja convocado.

2 — Incumbe ao vice-presidente coadjuvar o presidente e substituí-lo nas suas ausências e impedimentos.

3 — Incumbe ao secretário preparar todo o expediente relativo às assembleias gerais e elaborar as actas das reuniões.

Artigo 28.º

Reuniões ordinárias e extraordinárias

1 — A assembleia geral reúne ordinariamente:

- a) No 1.º trimestre de cada ano, para apreciar e votar o relatório e balanço de contas da direcção, bem como o parecer do conselho fiscal, relativos à gerência do ano económico findo, e bem ainda, trienalmente para eleger os novos titulares dos órgãos associativos;
- b) Até 31 de Dezembro de cada ano, para apreciar e votar o plano de actividades e orçamento para o ano seguinte.

2 — A assembleia geral reunirá extraordinariamente sempre que convocada a solicitação do seu presidente, da direcção, do conselho fiscal ou a requerimento dum grupo de pelo menos 50 associados efectivos, dos quais três quartos têm obrigatoriamente de estar presentes.

3 — Os requerentes indicarão a ordem do dia e os motivos da pretensão.

Artigo 29.º

Convocatórias

1 — A assembleia geral é convocada por meio de aviso prévio postal a ser expedido para cada um dos associados com antecedência mínima de oito dias.

2 — O aviso deverá indicar o dia, hora, local da reunião e respectiva ordem do de trabalhos.

Artigo 30.º

Funcionamento

1 — Se à hora marcada não estiver presente a maioria absoluta dos associados efectivos a assembleia reunirá regularmente meia hora depois, qualquer que seja o número de associados presentes e representados, salvo os casos previstos no número seguinte e na lei.

2 — As reuniões extraordinárias solicitadas pelos associados exigem a presença de pelo menos três quartos dos requerentes.

Artigo 31.º

Deliberações

1 — Salvo o que se dispõe nos números seguintes, as deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta dos votos dos associados presentes e representados.

2 — As deliberações sobre a destituição dos corpos gerentes exigem o voto favorável de três quartos do número de associados presentes.

3 — As deliberações sobre a fusão, união e participação relativamente a outras associações, nacionais ou

estrangeiras, requerem a maioria de três quartos dos votos de todos os associados, reunidos em assembleia geral extraordinária convocada única e exclusivamente para esse fim.

4 — As deliberações relativas à alteração dos estatutos e à dissolução da associação requerem a maioria de um quarto dos votos de todos os associados.

SECÇÃO III

Da direcção

Artigo 32.º

Composição

1 — A direcção é constituída por cinco membros efectivos: um presidente, um vice-presidente, um secretário, um tesoureiro e um vogal.

2 — No caso de impedimento ou ausência do presidente, será este substituído pelo vice-presidente.

3 — Cada um dos sectores, comércio, indústria e serviços deverá ser representado na direcção por um membro.

Artigo 33.º

Competência

Compete à direcção:

- a) Representar a associação em juízo e fora dele;
- b) Criar e dirigir os serviços indispensáveis ao cabal funcionamento da associação, contratando o respectivo pessoal e fixando-lhe as remunerações; e elaborar os regulamentos internos necessários;
- c) Elaborar o plano de actividades e orçamento para o ano imediato, bem como o relatório e contas do exercício anterior;
- d) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais, estatutárias e regulamentares em vigor, bem como as deliberações da assembleia geral;
- e) Aplicar sanções disciplinares;
- f) Deferir, indeferir ou cancelar pedidos de inscrição de associados;
- g) Celebrar e outorgar contratos sobre a compra ou venda ou qualquer outra forma de alienação total ou parcial de móveis e imóveis pertencentes a associação, por elas arrendados ou tomados de aluguer, após prévia deliberação da assembleia geral;
- h) Celebrar acordos e protocolos com entidades equiparadas e ou organismos oficiais com vista à prossecução dos interesses colectivos dos associados;
- i) Submeter à apreciação da assembleia geral todos os assuntos de carácter colectivo que achar conveniente;
- j) Exercer as demais atribuições que lhe forem conferidas por regulamentos internos e por estes estatutos;
- l) Indicar os seus representantes junto dos organismos oficiais ou outros;
- m) Em geral, praticar todos os actos necessários à gestão da associação, com vista à plena consecução dos seus fins estatutários.

Artigo 34.º

Competência específica dos membros

Compete especificamente ao presidente e ao vice-presidente, na falta ou impedimento daquele, convocar e presidir às reuniões da direcção; ao secretário, a preparação do expediente das reuniões, a feitura das actas e a preparação do relatório anual das actividades; ao tesoureiro, superintender na contabilidade, prestando à direcção os esclarecimentos que tal respeito lhe forem solicitados.

Artigo 35.º

Reuniões

1 — A direcção deverá reunir ordinariamente uma vez por semana e extraordinariamente sempre que for considerado necessário pelo presidente ou por dois ou mais membros.

2 — As reuniões da direcção não poderão efectuar-se sem a presença da maioria dos seus membros efectivos.

3 — As deliberações da direcção serão tomadas por maioria de votos dos seus membros presentes, cabendo ao presidente voto de qualidade.

Artigo 36.º

Responsabilidade dos directores

1 — Os membros da direcção são solidariamente responsáveis pelas deliberações tomadas contrariamente às disposições legais, estatutárias e regulamentares da associação.

2 — São isentos de responsabilidade todos os membros da direcção que tenham emitido voto contrário à deliberação tomada ou que, não tendo estado presentes na reunião respectiva, lavram o seu protesto na primeira reunião a que assistirem.

II — DIRECÇÃO

...

III — CORPOS GERENTES

Assoc. Industrial do Minho — ALMINHO — Eleição em 2 de Março de 2005 para o mandato de três anos (triénio de 2005-2008).

Direcção

Presidente — TINAMAR — Tinturaria Têxtil, S. A., representada pelo Dr. António Manuel Rodrigues Marques.

Artigo 37.º

Vinculação

A associação obriga-se pela assinatura de dois membros da direcção.

SECÇÃO V

Do conselho fiscal

Artigo 38.º

Composição

O conselho fiscal é constituído por três membros, um presidente, um secretário e um vogal.

Artigo 39.º

Competência

1 — Compete ao conselho fiscal, de um modo geral, velar pela legalidade dos actos dos corpos gerentes da associação, nomeadamente pelo cumprimento das disposições estatutárias, e especialmente, verificar as contas da associação e os actos da direcção, podendo, para tal, assistir às suas reuniões.

2 — Compete ainda ao conselho fiscal dar parecer sobre o relatório e contas a apresentar em cada ano pela direcção e emitir os pareceres que lhe forem solicitados pela mesa da assembleia ou pela direcção, sobre os assuntos da sua competência.

Artigo 40.º

Reuniões

O conselho fiscal reunirá ordinariamente uma vez por trimestre e extraordinariamente sempre que o seu presidente o convoque, por sua iniciativa ou por solicitação dos demais órgãos associativos.

Registados em 2 de Setembro de 2005, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, sob o n.º 5/2005, a fl. 13 do livro n.º 1.

TLCI — Automóveis, S. A., representada pelo Dr. Pedro Miguel da Silva Barros Rodrigues.

LOOKWARE — Comunicação e Imagem, L.ª, representada pelo Dr. Pedro Jorge da Silva Ferreira Machado.

PROPOSAL — Aluguer, Venda e Imp. de Equipamentos, L.ª, representada por Bento Gomes Ferreira.

DST — Domingos da Silva Teixeira, S. A., representada pelo engenheiro José da Silva Teixeira.

Aurélio Martins Sobreiro & Filhos, S. A., representada por Maurício Pinto Sobreiro.
FRAQUE — Refrigeração e Ventilação, L.^{da}, representada por José Maria de Castro.
COLIFI — Emp. Imobiliários e Construção, L.^{da}, representada por João Gomas de Oliveira.
MOBICOMP — Computação Móvel, L.^{da}, representada pelo engenheiro Carlos Nuno Oliveira.
Estaleiros Navais de Viana do Castelo, S. A., representada pelo engenheiro Francisco Rodrigues Laranjeira.
BELISOTEX — Confecções, S. A., representada pelo engenheiro Belmiro Francisco Oliveira.
Eusébios & Filhos, S. A., representada pela Dr.^a Cristina Rosa Moreira Lopes.
KIB — Karting, Investimento Braga, S. A., representada pelo engenheiro António de Deus Barbosa Ferreira.
FDO — Construções, S. A., representada por Manuel Agostinho da Costa Ferreira Dias.

FA Company Comercial Vestuário, S. A., representada pelo engenheiro Hugo Manuel Vaz Afonso Domingues Mota.
LICENTIVOS — Apoio Ind. Com. Tur., L.^{da}, representada pelo engenheiro José Lourenço Fernandes Xavier Ferreira.
TORRESTIR — Transp. Nacional e Internacional, S. A., representada pelo Dr. Fernando Manuel Torres.
Serralharia O Setenta, L.^{da}, representada por José Correia Fernandes.
VILAMINHO — Inovação Imobiliária, S. A., representada por Ermelando Manuel Trota Sequeira.
NOVICOR — Soc. Revestimentos Norte, L.^{da}, representada pelo Dr. André Vieira de Castro.
Lameirinho — Indústria Têxtil, S. A., representada pelo comendador Albano Coelho Lima.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2005, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 14 de Setembro de 2005.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Comissão de Trabalhadores da Peugeot Citroën Automóveis de Portugal, S. A. — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral de 26 de Julho de 2005, à alteração de estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2005.

Artigo 25.º

Modo de financiamento

1 — O modo de financiamento das actividades da Comissão não pode ser assegurado por uma entidade alheia ao conjunto dos trabalhadores da empresa.

2 — Constituem receitas da Comissão de Trabalhadores:

- a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela Comissão de Trabalhadores;

- c) Contribuição voluntária dos trabalhadores;
- d) Juros bancários dos depósitos bancários.

Artigo 15.º

Deliberação

1 — A deliberação de constituir a Comissão de Trabalhadores deve ser aprovada por maioria simples dos votantes.

2 — São aprovados os estatutos que recolherem o maior número de votos.

3 — Em caso de empate na votação das deliberações propostas pela Comissão de Trabalhadores estas não são aprovadas.

Registados em 14 de Setembro de 2005, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

II — IDENTIFICAÇÃO

...

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

I — CONVOCATÓRIAS

...

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

ICOMATRO — Madeiras e Derivados, S. A. Eleição em 1 de Setembro de 2005

Eleição do representante dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do*

Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2005:

Arsénio Silvestre Sim Sim Moncarcha.

Registados em 14 de Setembro de 2005, ao abrigo do artigo 278.º, n.º 2, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 21/2005, a fl. 3 do livro n.º 1.

CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

(Nos termos do n.º 4 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de Outubro, na redacção dada pela Lei n.º 146/99, de 1 de Setembro, reportada a 12 de Setembro de 2005)

- ACEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Almirante Reis, 144, 6.º, B, 1150-023 Lisboa — alvará n.º 172/96.
- À Hora Certa — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Saraiva de Carvalho, 32, loja, 1250-244 Lisboa — alvará n.º 486/2005.
- A Temporária — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Belchior de Matos, 9-C, 2500 Caldas da Rainha — alvará n.º 69/91.
- Abel Soares & Filhos Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Dr. Fernando Aroso, 260, rés-do-chão, Leça da Palmeira, 4450 Matosinhos — alvará n.º 336/2001.
- ACA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Álvaro Castelões, 725, 1.º, sala 4, 4450 Matosinhos — alvará n.º 8/90.
- Acção e Selecção — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Rua da Murgueira, 60, Alfragide, 2610-124 Amadora — alvará n.º 471/2004.
- Accelerated Contact Consulting — Empresa de Trabalho Temporário, Urbanização da Várzea do Brejo, lote F, rés-do-chão, direito, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 479/2005.
- ACMR — Empresa de Trabalho Temporário e Formação, Unipessoal, L.^{da}, Baiona, São Teotónio, Odemira, 7630 Odemira — alvará n.º 312/2000.
- Actividades 2000 — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Rodrigues Sampaio, 30-C, 6.º, direito, 1150-280 Lisboa — alvará n.º 366/2001.
- ADECCO — Recursos Humanos — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de António Pedro, 111, 3.º, frente, 1050 Lisboa — alvará n.º 2/90.
- Aeropiloto Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Aeródromo Municipal de Cascais, Hangar 5, Tires, 2785-632 São Domingos de Rana — alvará n.º 204/97.
- AFRIPESSOAL — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, Rua de Ana Castro Osório, 1, 1.º, esquerdo, 2700 Amadora — alvará n.º 367/2001.
- Aircrew Services — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua da Carreira, 115-117, 9000-042 Funchal — alvará n.º 416/2003.
- ALGARTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Ceuta, Edifício A Nora, lote 2, loja 1, 8125 Quarteira — alvará n.º 244/98.
- Allbecon Portugal — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, Avenida do Engenheiro Duarte Pacheco, torre 1, 15.º, 1070-101 Lisboa — alvará n.º 481/2005.
- Alternativa — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Estrada Exterior da Circunvalação, 10 480, rés-do-chão, esquerdo, 4450 Matosinhos — alvará n.º 438/2003.
- ALUTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Preciosa, 181, 4100-418 Porto — alvará n.º 211/97.
- ALVERTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Alameda de Fernando Namora, 11, 6.º, direito, Póvoa de Santo Adrião, 2675 Póvoa de Santo Adrião — alvará n.º 404/2002.
- Alves & Barreto — Empresa de Trabalhos Temporários, L.^{da}, Zona Industrial 1, lote 3, 6030-245 Vila Velha de Ródão — alvará n.º 373/2002.
- Amaro & Pires — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Cónego Tomás Póvoa, 3, 3.º, esquerdo, Tavadrede, 3082 Figueira da Foz — alvará n.º 449/2004.
- ANBELCA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Simão Bolívar, 239, 2.º, sala 4, 4470 Maia — alvará n.º 158/95.
- Antave RH Portugal — Recursos Humanos e de T. Temporário, S. A., Rua de Sousa Martins, 17, rés-do-chão, esquerdo, 1050 Lisboa — alvará n.º 411/2003.
- António Caipira — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Beco de São Luís da Pena, 7, 2.º, 1150-335 Lisboa — alvará n.º 113/93.
- Artéria — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de João Posser de Andrade Villar, lote 4, loja B, 2910 Setúbal — alvará n.º 331/2001.
- ARTIC — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Juventude, 1, 6.º, C, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 346/2001.
- ATLANCO — Selecção e Recrutamento de Pessoal, Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Largo de Rafael Bordalo Pinheiro, 12, 1200-369 Lisboa — alvará n.º 266/99.
- AURESERVE 2 — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de João Fandango, 25, 5.º, esquerdo, 2670-529 Loures — alvará n.º 457/2004.
- Aviometa Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Aeródromo Municipal de Cascais, Hangar 2, Tires, 2785-632 São Domingos de Rana — alvará n.º 271/99.
- Bissau Tempo — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Estrada do Marquês de Pombal, 17, cave, esquerdo, Rinchoa, 2635-303 Rio de Mouro — alvará n.º 484/2005.
- Bordão — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Almada Negreiros, 39, rés-do-chão, direito, Tapada das Mercês, 2725 Mem Martins — alvará n.º 262/2004.
- C. B. N. D. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, ZIL II, lote 235, 7520 Sines — alvará n.º 400/2002.
- CLTT — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Ester Bettencourt Duarte, lote 76, 9.º, esquerdo, 2625 Póvoa de Santa Iria — alvará n.º 489/2005.
- C. N. O. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Luciano Cordeiro, 116, 3.º, 1050-140 Lisboa — alvará n.º 363/2001.
- Campo Grande — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Maio, 832, 245 Alfena, 4445-245 Valongo — alvará n.º 232/98.

- Campos — Empresa de Trabalho Temporário e Formação, Unipessoal, L.^{da}, Baiona, São Teotónio, 7630 Odemira — alvará n.º 375/2002.
- Candeias — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Fontes Pereira de Melo, 35, 7.º, CD, porta A, Edifício Aviz, 1250 Lisboa — alvará n.º 218/97.
- Casual — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de D. João II, Edifício Infante, lote 116-05, 4.º, Parque das Nações, 1990-083 Lisboa — alvará n.º 356/2001.
- CEDEINFESTA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Conde, 5718, 1.º, direito, traseiras, 4465-093 São Mamede de Infesta — alvará n.º 470/2004.
- Cedência Mais — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Rua Nova de São Bento, 4, 4900 Viana do Castelo — alvará n.º 210/97.
- CEDETRAT — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Travessa das Violetas, 10, Outeiro, 7200 Reguengos de Monsaraz — alvará n.º 358/2001.
- CEDI — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Zona Industrial da Moita, Rua dos Tanoeiros, lote 43, Arrozeiras, Alhos Vedros, 2860 Moita — alvará n.º 40/91.
- CEDIOGON — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Manuel Ribeiro, 21, lote 30, 2855 Corroios — alvará n.º 413/2003.
- CEDIPRONGO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Francos, 400, 4250-217 Porto — alvará n.º 344/2001.
- CEJU — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Dezembro, 243, 1.º, salas 13 e 14, Matosinhos, 4450 Matosinhos — alvará n.º 200/97.
- Cem por Cento — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Fontes Pereira de Melo, 3, 6.º, esquerdo, 1050 Lisboa — alvará n.º 242/98.
- CEMOBE — Cedência de Mão-de-Obra — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de D. João V, 2-A, 1.º, direito, 1200 Lisboa — alvará n.º 86/92.
- Cidade Trabalho — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Misericórdia, 14, 5.º, sala 16, 1200 Lisboa — alvará n.º 281/99.
- CIUMAC — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Pau Queimado, Afonsoeiro, 2870 Montijo — alvará n.º 463/2004.
- COLTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Edifício Cascais Office, rés-do-chão, sala F, Rotunda das Palmeiras, 2645-091 Alcázar — alvará n.º 25/91.
- COMPLEMENTUS — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida da República, 53, 1.º, 1050 Lisboa — alvará n.º 390/2002.
- CONFACE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Apartamentos Lereno, fracção B, 8950-411 Altura — alvará n.º 387/2002.
- CONFRITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Meixedo, Salzedas, 3610 Tarouca — alvará n.º 408/2003.
- CONSIGNUS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Brito Capelo, 97, 2.º, S/J, 4450 Matosinhos — alvará n.º 361/2001.
- CONSTRUZENDE — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Narciso Ferreira, 30, 4740 Esposende — alvará n.º 145/94.
- CONSULTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Elias Garcia, lote 19, loja B, 2745-074 Queluz — alvará n.º 480/2005.
- CONTRABALHO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Barão de Sabrosa, 163-C, 1900-088 Lisboa — alvará n.º 298/2000.
- Coutinho — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de António Conceição Bento, 17, 2.º, escritório 8, 2520 Peniche — alvará n.º 146/94.
- Cruz Lima — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, Estrada Nacional n.º 10, Terminal TIR, gabinete 77, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 378/2002.
- DELTRABALHO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Paiva de Andrada, 7, 2.º, 2560-357 Torres Vedras, 2560 Torres Vedras — alvará n.º 483/2005.
- Diu — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Bairro do Armador, lote 750, 2.º, direito, Zona M de Chelas, 1900-864 Lisboa — alvará n.º 193/96.
- DOUROLABOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua Torta, Vila Marim, 5040-484 Mesão Frio — alvará n.º 391/2002.
- DUSTRIMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Quinta das Cotovias, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 97/92.
- ECOTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Elias Garcia, 137, 2.º, 1050 Lisboa — alvará n.º 252/99.
- Eliana — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Urbanização do Vale, bloco 5, rés-do-chão, direito, 3610 Tarouca — alvará n.º 447/2004.
- EMOBRAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de São Francisco Xavier, lote 5, 2900 Setúbal — alvará n.º 58/91.
- EMPREGADO — Cedência de Pessoal e Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Maria Lamas, 3, rés-do-chão, esquerdo, 2800 Cova da Piedade — alvará n.º 10/90.
- Empresa de Trabalho Temporário Arnaud Alexandre e C.ª, L.^{da}, Rua de 5 de Outubro, 149, Cedofeita, 4100 Porto — alvará n.º 286/2000.
- Empresa de Trabalho Temporário — Papa Mané, L.^{da}, Estrada do Marquês de Pombal, 17, cave, esquerdo, Rinchoa, 2635-303 Rio de Mouro — alvará n.º 371/2002.
- EPALMO — Empresa de Trabalho Temporário e Profissional, L.^{da}, Rua de D. António Castro Meireles, 109, 3.º, Ermesinde, 4445 Valongo — alvará n.º 98/92.
- Epalmo Europa — Empresa de Trabalho Temporário e Profissional, L.^{da}, Rua de São Lourenço, 121, 1.º, salas 1 e 6, 4446 Ermesinde — alvará n.º 491/2005.
- Está na Hora — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Simão Bolívar, 83, 1.º, sala 39, 4470 Maia — alvará n.º 452/2004.
- Este — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Caminho do Concelho, Pedra Negra, Alto dos Moinhos, 2710 Sintra — alvará n.º 441/2003.
- ÉTOILETEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Quintas das Rebelas, Rua A, fracção C, 3.º D, Santo André, 2830-222 Barreiro — alvará n.º 458/2004.
- EUROAGORA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Calçada do Tojal, 115, 5.º, esquerdo, frente, 1500 Lisboa — alvará n.º 472/2004.
- EUROCLOK — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Engenheiro Adelino Amaro da Costa, 9, Nossa Senhora da Piedade, 2490-510 Ourém — alvará n.º 465/2004.
- EUROPOL — Organização e Gestão de Recursos Humanos, Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Estrada do Pocerão, Lau, apartado 88, 2950 Palmela — alvará n.º 22/90.
- EUVEO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Armindo Costa Azevedo Júnior, 95, São Martinho de Bougado, 4785 Trofa — alvará n.º 431/2003.

- Externus — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Indústria, 2665 Vila Franca do Rosário — alvará n.º 490/2005.
- FBC — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do General Gomes Freire, 81-B, 2910-518 Setúbal — alvará n.º 428/2003.
- Feitoria do Trabalho — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Antero de Quental, 5-B, sala 17, 2795 Linda-a-Velha — alvará n.º 445/2003.
- Fermes Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Serra de São Luís, 40, São Sebastião, 2900 Setúbal — alvará n.º 49/91.
- FLEXIJOB — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do 1.º de Dezembro de 1640, 533-A, Casal do Marco, 2840 Seixal — alvará n.º 284/99.
- FLEXILABOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de António Augusto de Aguiar, 108, 2.º, 1050-019 Lisboa — alvará n.º 403/2002.
- FLEXITEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de D. Nuno Álvares Pereira, 1.º, P1, 2490 Ourém — alvará n.º 304/2000.
- Flex-People — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Complexo CREL, Bela Vista, Rua da Tascoa, 16, 1.º, H, Massamá, 2745 Queluz — alvará n.º 359/2001.
- FORCEPE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Dr. José de Almeida, 29-B, 3.º, escritório 8, 2805-084 Almada — alvará n.º 202/97.
- FORMASEL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Almirante Reis, 131, 5.º, frente, 1100 Lisboa — alvará n.º 350/2001.
- FORMATEC-TT — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua dos Pinheirinhos, 6, rés-do-chão, esquerdo, 2910-121 Setúbal — alvará n.º 353/2001.
- Fortes & Fernandes — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Estrada de Manique, 5, 1.º, direito, 1750 Lisboa — alvará n.º 278/99.
- Fórum Selecção — Consultoria em Recursos Humanos e Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Professor Augusto Abreu Lopes, 6, rés-do-chão, esquerdo, 2675 Odivelas — alvará n.º 433/2003.
- Foz Cávado — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Largo de Henrique Medina, Marinhas, 4740 Esposende — alvará n.º 420/2003.
- Francisco Valadas — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Martins Sarmiento, 42, direito, Penha de França, 1170 Lisboa — alvará n.º 409/2003.
- FRETINA II — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Dr. António Joaquim Granjo, 23, 2900-232 Setúbal — alvará n.º 156/95.
- FULLCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Açúcar, 86-A, 1950-010 Lisboa — alvará n.º 469/2004.
- G. F. F. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de António Sérgio, lote 341, Foros de Amora, 2840 Seixal — alvará n.º 323/2001.
- G. R. H. U. A. — Empresa de Trabalho Temporário e de Gestão de Recursos Humanos de Aveiro, L.^{da}, Avenida do Dr. Lourenço Peixinho, 173, 4.º, AA, 3800-167 Aveiro — alvará n.º 303/2000.
- GAIACEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Agro, 263, Madalena, 4405 Valadares — alvará n.º 88/92.
- Galileu Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Salitre, 134, 1250 Lisboa — alvará n.º 162/95.
- GEM — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Largo dos Combatentes da Grande Guerra, 23, 1.º, esquerdo, 2080-038 Fazendas de Almeirim — alvará n.º 327/2001.
- GERCEPE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Fernando Pessoa, 76, 8200 Albufeira — alvará n.º 297/2000.
- GESERFOR — Gestão de Recursos Humanos e Emp. Trabalho Temporário, S. A., Rua da Rainha D. Estefânia, 113, 1.º, 4100 Porto — alvará n.º 66/91.
- GRAFTON — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida da Liberdade, 245, 2.º, B, 1250-143 Lisboa — alvará n.º 474/2005.
- H. P. Hospedeiras de Portugal — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Artilharia 1, 79, 3.º, 1250-038 Lisboa — alvará n.º 33/91.
- HAYSP — Recrutamento, Selecção e Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Avenida da República, 90, 1.º, fracção 2, 1600 Lisboa — alvará n.º 354/2001.
- HORA CEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Quinta do Lavi, bloco A, 1.º, escritório 5, Abrunheira, São Pedro de Penaferrim, 2710 Sintra — alvará n.º 456/2004.
- HORIOBRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Quinta do Lavi, bloco A, 1.º, Abrunheira, São Pedro de Penaferrim, 2710 Sintra — alvará n.º 455/2004.
- HUSETE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Almeida Garrett, lote 10, 1.º, direito, Paivas, 2840 Seixal — alvará n.º 125/93.
- I. R. S. B. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Almeida e Sousa, 42-A, 1350 Lisboa alvará — n.º 425/2003.
- Ibercontrato — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua Castilho, 71, 2.º, esquerdo, 1250-068 Lisboa — alvará n.º 294/2000.
- IBERTAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Dezembro, 243, salas 13 e 14, 4450 Matosinhos — alvará n.º 436/2003.
- Ideal — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, lugar da Torna, Dalvaes, 3610 Tarouca — alvará n.º 412/2003.
- INFORGESTA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Elias Garcia, 76, 3.º, F, 1050-100 Lisboa — alvará n.º 215/97.
- Intelac Temporária — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Belo Horizonte, 9-G, Jardim dos Arcos, Oeiras, 2780 Paço de Arcos — alvará n.º 235/98.
- INTERTEMPUS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de D. Pedro V, 60, 1.º, direito, 1250 Lisboa — alvará n.º 396/2002.
- INTESS — Soc. de Intérpretes — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de São Julião, 62, 1.º, esquerdo, 1100 Lisboa — alvará n.º 12/90.
- ITALSINES — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de António Aleixo, lote 1, 2.º, C, Sines, 7520 Sines — alvará n.º 151/94.
- JCL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Quinta do Ribeiro, Rua de Recarei, 4465-728 Leça do Balio, 4450 Matosinhos — alvará n.º 116/93.
- João Paiva — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Rua de Mouzinho de Albuquerque, lote 8, loja 3, 2910 Setúbal — alvará n.º 448/2004.
- Jones, Pereira & Nunes — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Dr. Miguel Bombarda, 224, 1.º, sala C, 2600-192 Vila Franca de Xira — alvará n.º 446/2003.
- JOPRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Assunção, 7, 5.º, 1100-042 Lisboa — alvará n.º 6/90.
- KAMJETA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Sabino Sousa, 14, loja, 1900-401 Lisboa — alvará n.º 332/2001.
- Kidogil Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Rodrigues Sampaio, 6, 2.º, 1150 Lisboa — alvará n.º 329/2001.
- L. B. P. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Coelho da Rocha, 90, 4.º, direito, 1200 Lisboa — alvará n.º 262/99.

- LABORMAIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Estrada Nacional n.º 109, Arrotinha, apartado 15, 3860-210 Estarreja — alvará n.º 475/2005.
- LABORSET — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Estrada de Algodeia, 21-B, 2900-209 Setúbal — alvará n.º 482/2005.
- Labour Services — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua do Professor Sousa da Câmara, 157-A, 1070 Lisboa — alvará n.º 440/2003.
- LANOL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Engenheiro Adelino Amaro da Costa, 9, 2490 Ourém — alvará n.º 74/92.
- Leader — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida Central, loja 6, 42-44, 4700 Braga — alvará n.º 439/2003.
- LIDERPOWER — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Casal do Cotão, 2.^a fase, lote 6, 2.º, direito, 2735-111 Cacém — alvará n.º 379/2002.
- LITORALCED — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Rua dos Ricardos, lugar de Ciprestes, Louriçal, 3100 Pombal — alvará n.º 334/2001.
- LOCAUS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Dezembro, 404, sala 4, 4450 Matosinhos — alvará n.º 461/2004.
- LUSOCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Fontes Pereira de Melo, 3, 11.º, 1050 Lisboa — alvará n.º 282/99.
- Luso-Temp — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida dos Bombeiros Voluntários de Algés, 28-A, 1495 Algés — alvará n.º 307/2000.
- LUVERONIC — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Cidade de São Salvador, lote 38, 3.º, B, São Marcos, 2735 Ccém — alvará n.º 422/2003
- Machado e Filhos — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Henrique Bravo, 6708, 4465 São Mamede de Infesta — alvará n.º 423/2003.
- MAIASERVE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Via de Francisco Sá Carneiro, 190, lote 22, sector 8, apartado 1325, Gemunde, 4470 Maia — alvará n.º 320/2000.
- MALIK — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Bairro do Casal dos Cucos, lote 44, cave, 2686 Camarate — alvará n.º 453/2004.
- Man-Hour — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua Andrade, 51, 1.º, esquerdo, 1170-013 Lisboa — alvará n.º 451/2004.
- Manpower Portuguesa — Serviços de Recursos Humanos (E. T. T.), S. A., Praça de José Fontana, 9-C, 1900 Lisboa — alvará n.º 1/90.
- MARROD — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Lugar de Ferrais, 95, Mazarefes, 4935-433 Viana do Castelo — alvará n.º 466/2004.
- MAXIMUS — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Urbanização da Quinta Nova, lote B-9, loja 1, 2580 Carregado — alvará n.º 392/2002.
- MAXURB — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Almirante Reis, 19, 1.º, esquerdo, 1150-008 Lisboa — alvará n.º 313/2000.
- METALVIA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de São Tomé e Príncipe, 6, loja B, apartado 81, Vialonga, 2625 Póvoa de Santa Iria — alvará n.º 115/93.
- Mister — Recrutamento, Selecção E. de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua dos Remolares, 35, 1.º, direito, 1200-370 Lisboa — alvará n.º 185/96.
- MONTALVERCA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Juventude, 3, loja 3, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 87/92.
- More — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de João Crisóstomo, 54-B2, 1064-079 Lisboa — alvará n.º 226/98.
- MOVIMEN — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Bela Vista, lugar da Jaca, 4415-170 Pedroso — alvará n.º 443/20003.
- MULTIÁPIA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Dr. Silva Teles, 10-A, 1050-080 Lisboa — alvará n.º 288/2000.
- MULTICEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de João Crisóstomo de Sá, 18, rés-do-chão, frente, 2745 Queluz — alvará n.º 399/2002.
- Multilabor — Cedência de Serviços, Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de João Crisóstomo, 52, 1069-079 Lisboa — alvará n.º 56/91.
- Multipessoal — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida da Liberdade, 211, 2.º, 1250 Lisboa — alvará n.º 203/97.
- Multitempo — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Praça de Alvalade, 6, 2.º, B, 1700 Lisboa — alvará n.º 166/95.
- MYJOBS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de António Augusto de Aguiar, 108, 2.º, 1050-019 Lisboa — alvará n.º 437/2003.
- N. E. T. T. — Nova Empresa Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Edifício Empresarial Tejo, rés-do-chão, esquerdo, sala A, Sítio dos Bancelos, 2695 Bobadela — alvará n.º 240/98.
- Naylon — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Conde de Redondo, 82, 4.º, direito, 1150 Lisboa — alvará n.º 338/2001.
- NIASCO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Urbanização de Massamá Norte, Casal da Barota, lote 119, garagem 5, 2605 Belas — alvará n.º 291/2000.
- NICATRON — Empresa de Trabalho Temporário e Formação Profissional, L.^{da}, Rua do Capitão Ramires, 3, 5.º, esquerdo, 1000-084 Lisboa — alvará n.º 61/91.
- NORASUL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Largo dos Besouros, 19-C, Alfovelos, 1675 Pontinha — alvará n.º 406/2003.
- OBRITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Brasil, World Trade Center, 9.º, Campo Grande, 1150 Lisboa — alvará n.º 175/96.
- Omnipessoal — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Largo de Carlos Selvagem, 3, 1.º, esquerdo, 1500 Lisboa — alvará n.º 290/2000.
- Omniteam — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida da Liberdade, 129, 5.º, A, 1250-140 Lisboa — alvará n.º 402/2002.
- Orlando da Conceição Carreira — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, lugar da Tapadinha, escritório 1, Castanheiro do Ouro, 3610 Tarouca — alvará n.º 276/99.
- OUTPLEX — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Padre Américo, 18-F, escritório 7, 1.º, 1600-548 Lisboa — alvará n.º 365/2001.
- PALMELAGEST — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Monte da Vigia, Algeruz, 2950 Palmela — alvará n.º 460/2004.
- PDML — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua dos Bombeiros Voluntários, lotes 9-10, loja C, direito, 2560-320 Torres Vedras — alvará n.º 341/2001.
- People — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Almirante Gago Coutinho, 4, 2.º, 1000 Lisboa — alvará n.º 259/99.
- PERSERVE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Alameda de D. Afonso Henriques, 2, 1900 Lisboa — alvará n.º 16/90.
- PESSOALFORM — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Victor Gallo, 9, 3.º, M, 2430 Marinha Grande — alvará n.º 214/97.
- Pinto & Almeida — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Tristão Vaz Teixeira, 4, 3.º, frente, Rio de Mouro, 2735 Cacém — alvará n.º 383/2002.

- Place T. Team — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Aristides Sousa Mendes, 1-B, Terraços de São Paulo, Telheiras, 1660 Lisboa — alvará n.º 110/93.
- Placing — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Capitão Leitão, Edifício Centro da Parede, 2.º, C, 2775-226 Parede — alvará n.º 241/98.
- PLANITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Urbanização do Condoal, Rua da Quinta da Arca, lote B, 17, 1.º, direito, Chainça, 2200 Abrantes — alvará n.º 243/98.
- PLATOFORMA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de João Crisóstomo, 52, 1069-070 Lisboa — alvará n.º 141/94.
- Policedências — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Urbanização dos Capitães de Abril, 2.ª fase, lugar do Brejo, lote 65, 4900 Viana do Castelo — alvará n.º 221/98.
- POLITEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Carlos Pereira, 4, cave, direito, 1500 Lisboa — alvará n.º 394/2002.
- PORTCEDE — Empresa de Trabalho Temporário e Formação Profissional, L.^{da}, Rua de Bento de Jesus Caraça, 7 e 9, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 418/2003.
- Porto Lima e Roxo, Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Damião de Góis, 14, 2584-908 Carregado — alvará n.º 11/90.
- PORTSIMI — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Brito Capelo, 810, 1.º, 4450 Matosinhos — alvará n.º 410/2003.
- PRITECHE — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Rua de Américo Durão, lote 1, 4.º, direito, 1900 Lisboa — alvará n.º 488/2005.
- Pro-Impact — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da} (2.º proc.), Avenida do Engenheiro Pinheiro Braga, 18, loja 12-B, 4760 Vila Nova de Famalicão — alvará n.º 476/2005.
- Projecto Emprego — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Professor Fernando da Fonseca, 12-A, loja 2, 1600-618 Lisboa — alvará n.º 60/91.
- Projesado Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Mouzinho de Albuquerque, 3, loja 10, Monte Belo Norte, 2910 Setúbal — alvará n.º 206/97.
- PROMOIBÉRICA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Quinta do Charquinho, 25, rés-do-chão, direito, 1800 Lisboa — alvará n.º 160/95.
- PROTOKOL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Praceta do Prof. Egas Moniz, 177, rés-do-chão, Aldoar, 4100 Porto — alvará n.º 19/90.
- Psicotempos — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Luciano Cordeiro, 116, 1.º, 1200 Lisboa — alvará n.º 434/2003.
- RAIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Edifício Empresarial Tejo, rés-do-chão, esquerdo, sala A, sítio dos Bacelos, 2695 Bobadela — alvará n.º 382/2002.
- RANDSTAD — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Rua de Joshua Benoliel, 6, Edifício Alto das Amoreiras, 9.º, B, e 10.º, B, 1250 Lisboa — alvará n.º 296/2000.
- Rato e Braga — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Duque de Terceira, 12-A, rés-do-chão, esquerdo, Sobralinho, 2615-080 Alverca — alvará n.º 104/93.
- RECSEL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Dr. Renato Araújo, 182, loja BZ, Arrifana, 3700 São João da Madeira — alvará n.º 415/2003.
- REGIVIR — Empresa de Trabalho Temporário e de Formação de Pessoal, L.^{da}, Paião, Avenida do Duque de Loulé, 47, 5.º, direito, 3080 Figueira da Foz — alvará n.º 13/91.
- Remo II — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Capitão Manuel Carvalho, Edifício D. Pedro, 3.º, sala 18, apartamento 284, 4760 Vila Nova de Famalicão — alvará n.º 299/2000.
- REPARSAN — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, lugar das Pedras Ruivas, Fradelos, 4760 Vila Nova de Famalicão — alvará n.º 231/98.
- Ribeiro & Gertrudes — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Santo Velho, Avelar, 3240 Avelar — alvará n.º 272/99.
- RIMEC — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Rua de Rafael Bordalo Pinheiro, 12, 1.º, 1200-369 Lisboa — alvará n.º 432/2003.
- RIOCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Francisco Alexandre Ferreira, 96-G, 4400-469 Vila Nova de Gaia — alvará n.º 249/99.
- ROMTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Praça de David Leandro da Silva, 28, 2.º, direito, 1900 Lisboa — alvará n.º 487/2005.
- Rumo 3000 — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Berna, 42, 1.º, direito, 1050-042 Lisboa — alvará n.º 464/2004.
- S. G. T. T. — Sociedade Geral de Trabalho Temporário — E. T. Temporário, L.^{da}, Avenida de João XXI, 70, escritório 1, 1000-304 Lisboa — alvará n.º 196/96.
- S. I. T. T. — Serviços Internacionais Emp. de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de 22 de Dezembro, 94, 2.º, direito, 2900 Setúbal — alvará n.º 139/94.
- S. O. S. — Selmark — Organização e Serviços, E. T. Temporário, L.^{da}, Rua do Salitre, 189-B, 1250 Lisboa — alvará n.º 82/92.
- S. P. T. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Conde, 5716-A, rés-do-chão, Galeria Comercial, 4465 São Mamede de Infesta — alvará n.º 119/93.
- SADOCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Bento Gonçalves, 34-C, 2910 Setúbal — alvará n.º 150/94.
- SADOCIVIL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Estação, 7565 Santiago do Cacém — alvará n.º 131/93.
- Select — Recursos Humanos, Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida de João Crisóstomo, 54-B, 1050 Lisboa — alvará n.º 155/95.
- SERBRICONDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de José Malhoa, lote 1084, Quinta do Conde, 2830 Barreiro — alvará n.º 227/98.
- SERVEDROS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua das Fábricas, 8, 2860 Moita — alvará n.º 164/95.
- SERVICEDÉ — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de António Pedro, 66, 2.º, direito, 1000 Lisboa — alvará n.º 5/90.
- SERVUS — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua do Marquês de Fronteira, 4-B, sala 10, 1070 Lisboa — alvará n.º 247/99.
- SMO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de D. António Ferreira Gomes, 12-B, 2835 Baixa da Banheira — alvará n.º 174/96.
- SMOF — Serv. de Mão-de-Obra Temporário e F. P. — E. T. Temp., L.^{da}, Rua do Curado, Edifício Planície, 107, 1.º, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 79/92.
- Só Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Miradouro, lote 3, loja 5, Águilva, 2735 Cacém — alvará n.º 207/97.
- SOCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Cidade da Beira, 6-B e 6-C, Corroios, 2855 Corroios — alvará n.º 64/91.
- SODEPO — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida do Almirante Reis, 84, piso intermédio, 1150 Lisboa — alvará n.º 59/91.
- SOLDOMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Dezembro, 404, 1.º, sala 4, 4450 Matosinhos — alvará n.º 44/91.

- SONTAX — Serv. Int. de Rec. Hum. (Empresa de Trabalho Temporário), L.^{da}, Rua da Cooperativa Agrícola do Funchal, bloco D, 2.º, C, 9000 Funchal — alvará n.º 417/2003.
- Sorriso — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Cruzamento da Estrada de Bucelas, lote 30, Edifício Vendespacos, 2669-908 Venda do Pinheiro — alvará n.º 137/94.
- SOTRATEL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Costa Cabral, 750, rés-do-chão, direito, traseiras, Paranhos, 4200 Porto — alvará n.º 136/94.
- Start — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Joaquim António de Aguiar, 66, 2.º, esquerdo, 1070 Lisboa — alvará n.º 154/95.
- STROIMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Picotas, São Martinho de Sardoura, 4550-844 Castelo de Paiva — alvará n.º 305/2000.
- SULCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Zona Industrial, Rua de Moura, lote 1, Alqueva, 7220 Portel — alvará n.º 287/2000.
- Suprema — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Latino Coelho, 63, 1.º, São Sebastião da Pedreira, 1050-133 Lisboa — alvará n.º 322/2000.
- Synergie — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de 15 de Novembro, 113, 4100-421 Porto — alvará n.º 265/99.
- TEMPHORARIO — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida do Almirante Reis, 201, 1.º, 1150 Lisboa — alvará n.º 30/91.
- Tempo-Iria — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Quinta da Piedade, lote 27, 3.º, direito, 2.ª fase, Póvoa de Santa Iria, 2625 Póvoa de Santa Iria — alvará n.º 273/99.
- Tempo & Engenho — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Sidónio Pais, 22, cave, direito, 1050 Lisboa — alvará n.º 427/2003.
- Tempo e Obra — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Adelino Palma Carlos, lote 19, 2, Quinta do Gato Bravo, 2810-352 Feijó — alvará n.º 330/2001.
- TEMPOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Bairro do Chabital, lote 46, loja A, apartado 33, 2515 Vila Franca de Xira — alvará n.º 75/92.
- TEMPORALIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Pé de Mouro, 1, Capa Rota, 2710-144 Sintra — alvará n.º 245/98.
- TEMPORIUM — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida da Independência das Colónias, 5, 2.º, B, 2910 Setúbal — alvará n.º 340/2001.
- TEMPURAGIL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Urbanização Monte Novo, 9, 3.º, B, 2955-010 Pinhal Novo — alvará n.º 444/2003.
- TERMCERTO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Castilho, 39, 10.º, C, 1277 Lisboa — alvará n.º 308/2000.
- TIMESELECT — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Lugar de Cimo de Vila, Caramos, 4615 Felgueiras — alvará n.º 459/2004.
- TISTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.d.^a, Rua Nova dos Mercadores, lote 2.06.02, loja C, Parque das Nações, 1990 Lisboa — alvará n.º 477/2005.
- TOMICEDÉ — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de António José Saraiva, 20-A, Vale Flores de Baixo, Feijó, 2800 Almada — alvará n.º 277/99.
- TOPTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Coração de Maria, 1, 2.º, A, 2910 Setúbal — alvará n.º 339/2001.
- TRABNOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida Fabril do Norte, 819, sala AC, 4460 Senhora da Hora — alvará n.º 246/98.
- TRAPEFOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Bairro da Estação, apartado 201, 3080 Figueira da Foz — alvará n.º 168/95.
- TRATUB — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Alfredo Cunha, 115, 1.º, sala 36, 4450 Matosinhos — alvará n.º 301/2000.
- TURAIMA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Quinta de Santo António da Serra, lote 46, loja C, 2685-390 Prior Velho, Sacavém — alvará n.º 374/2002.
- Tutela — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Castilho, 75, 4.º e 7.º, esquerdo, 1250-068 Lisboa — alvará n.º 55/91.
- TWA — Technical Work Advisors — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Travessa de Francisco Reis Pinto, 4, 1.º, direito, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 442/2003.
- ULIAR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Sociedade Cruz Quebradense, 7, 3.ª cave, frente, Cruz Quebrada, 1495 Algés — alvará n.º 364/2001.
- ULTILPREST — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de José Carlos de Melo, 154, loja 3, 2810-239 Laranjeiro — alvará n.º 377/2002.
- UNITARGET — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Tagus Park, Edifício Qualidade, Rua do Prof. Aníbal Cavaco Silva, bloco B-3, 2740 Porto Salvo — alvará n.º 342/2001.
- Universe Labour — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Patrão Sérgio, 47, rés-do-chão, 4490-579 Póvoa de Varzim — alvará n.º 485/2005.
- UNIXIRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Pedro Victor, 80, 1.º, F, apartado 239, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 234/98.
- Valdemar Santos — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Coito, 95, São Pedro de Tomar, 2300 Tomar — alvará n.º 208/97.
- VANART — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Bairro da Chabital, 46-A, apartado 33, Alhandra, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 261/99.
- VARMOLDA — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.d.^a, Rua do Professor Fernando Fonseca, lote B-3, 4, 1600 Lisboa — alvará n.º 478/2005.
- VEDIOR — Psicoemprego — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de João Crisóstomo, 52, 1069-079 Lisboa — alvará n.º 4/90.
- VICEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Dr. João de Barros, 31, cave, B, Benfica, 1500 Lisboa — alvará n.º 426/2003.
- VISATEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Vasco da Gama, 61-A, 8125 Quarteira — alvará n.º 429/2003.
- Vitor Oliveira Moura — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Rua de Sarilhos, 356, Guifões, 4450 Matosinhos — alvará n.º 302/2000.
- Workforce — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Maio, 100, 1300 Lisboa — alvará n.º 283/99.
- Worklider — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Largo do Padre Américo, 5, rés-do-chão, frente, 2745 Queluz — alvará n.º 405/2003.
- Worktemp — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Marcelino Mesquita, 15, loja 7, 2795 Linda-a-Velha — alvará n.º 349/2001.
- Worldjob — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Marquês de Pombal, lote 11, rés-do-chão, frente, direito, 2410 Leiria — alvará n.º 362/2001.
- X Flex — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Travessa do Barata, 9, rés-do-chão, A, 2200 Abrantes — alvará n.º 253/99.