

Boletim do Trabalho e Emprego

13

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%)
€ 14,96

BOL. TRAB. EMP.	1. ^a SÉRIE	LISBOA	VOL. 74	N.º 13	P. 841-976	8-ABRIL-2007
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	------------	--------------

ÍNDICE

	Pág.
Conselho Económico e Social
Regulamentação do trabalho	845
Organizações do trabalho	944
Informação sobre trabalho e emprego	969

Conselho Económico e Social:

...

Pág.

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

- Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos CTT (pessoal fabril — Sul) entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre as mesmas associações de empregadores e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química 845
- Aviso de projecto de regulamento de extensão dos CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCEC — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros 847

Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Revisão global 848
- CCT entre a UACS — União de Assoc. do Comércio e Serviços e outra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras 866
- CCT entre a UACS — União de Assoc. do Comércio e Serviços e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outras — Alteração salarial e outras 872
- CCT entre a ANACPA — Assoc. Nacional de Comerciantes de Produtos Alimentares e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras 881
- ACT entre a CAIMA — Ind. de Celulose, S. A., e outra e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Revisão global 886

— ACT entre a CAIMA — Ind. de Celulose, S. A., e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global	909
— ACT entre a Essilor Portugal — Sociedade Industrial de Óptica, L. ^{da} , e outra e a FEVICCOM — Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro e outra — Alteração salarial e outras	931
— AE entre a Tabaqueira, S. A., e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras	935

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:

...

Acordos de revogação de convenções colectivas de trabalho:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— SINDAV — Sind. Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação — Alteração	944
— Sind. Nacional Democrático da Ferrovia — SINDEFER — Alteração	945
— Sind. dos Trabalhadores Portuários dos Portos de Setúbal e Sesimbra — Cancelamento do registo dos estatutos	955

II — Direcção:

— Sind. dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Dist. de Viana do Castelo	956
— Sind. Nacional Democrático da Ferrovia — SINDEFER	956
— Sind. dos Trabalhadores da Ind. de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro	957

III — Corpos gerentes:

...

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

— AES — Assoc. de Empresas de Segurança — Alteração	958
— ACICF — Assoc. Comercial e Industrial do Concelho do Fundão — Alteração de estatutos	958

II — Direcção:

— FIPA — Feder. das Ind. Portuguesas Agro-Alimentares — Substituição	966
— Assoc. dos Comerciantes do Porto	966

III — Corpos gerentes:

...

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

...

II — Identificação:

...

III — Eleições:

— Rodoviária d'Entre Douro e Minho, S. A.	967
— RESIQUÍMICA — Resinas Químicas, S. A.	967
— Jornal O Público — Comunicação Social, S. A.	967

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

I — Convocatórias:

...

II — Eleição de representantes:

— SPA — Tudor, L. ^{da}	968
— APS — Administração do Porto de Sines, S. A.	968

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 19 de Março de 2007	969
---	-----



SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações dos CTT (pessoal fabril — Sul) entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre as mesmas associações de empregadores e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química.

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade

Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho (pessoal fabril — Sul) entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre as mesmas associações de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 6 e 11, de 15 de Fevereiro e 22 de Março, ambos de 2007, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 26 de Março de 2007. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações dos contratos colectivos de trabalho (pessoal fabril — Sul) celebrados entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre as mesmas associações de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 6 e 11, de 15 de Fevereiro e 22 de Março, ambos de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que exerçam as indústrias de moagem, massas alimentícias, descasque de arroz e alimentos compostos para animais e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações que os outorgaram, nos distritos de Beja, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal.

A FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal requereu a extensão da convenção por si subscrita às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, nos distritos referidos, se dediquem à mesma actividade.

As convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2004 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo dos sectores abrangidos pelas convenções, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são 948, dos quais 185 (19,5%) auferem retribuições inferiores às fixadas pelas convenções, sendo que 42 (4,4%) auferem retribuições inferiores às das convenções em mais de 6,4%. São as empresas de dimensão superior a 51 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como a retribuição de turnos, com um acréscimo entre 2,4% e 2,8%, e o subsídio de alimentação, com um acréscimo de 2,4%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas dos sectores abrangidos pelas convenções, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à das convenções.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das asso-

ciações outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos procedeu-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

A extensão das convenções tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

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

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações dos CCT (pessoal fabril — Sul) entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre as mesmas associações de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química.

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:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações dos CCT (pessoal fabril — Sul) entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre as mesmas associações de empregadores e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 6 e 11, de 15 de Fevereiro e 22 de Março, ambos de 2007, são estendidas, nos distritos de Beja, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem às indústrias de moagem, massas alimentícias, descasque de arroz e alimentos compostos para animais e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as actividades referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Agosto de 2006.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade da presente extensão podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da sua entrada em vigor, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de cinco.

Aviso de projecto de regulamento de extensão dos CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 41, de 8 de Novembro de 2006, e 45, de 8 de Dezembro de 2006, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 26 de Março de 2007. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

Os contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 41, de 8 de Novembro de 2006, e 45, de 8 de Dezembro de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das convenções colectivas aos empregadores do mesmo sector de actividade e aos trabalhadores ao seu serviço, com categorias profissionais nelas previstas, não filiados nos sindicatos outorgantes.

Não foi possível avaliar o impacte da extensão das tabelas salariais por ter havido alteração do número de níveis salariais. No entanto, foi possível comparar as retribuições médias praticadas por categoria profissional com as retribuições convencionais, apurando-se que em 1456 trabalhadores a tempo completo 414 (28,4%) auferem retribuições inferiores às convencionais em -9,5%, em média.

A retribuição do nível XXI da tabela salarial de ambas as convenções é inferior à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções rela-

cionadas 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 apenas é objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

As convenções actualizam, ainda, o abono para falhas e as diuturnidades, em 4,1%, o subsídio de refeição em 2,4%, as prestações devidas em caso de deslocação, em percentagens que variam entre 4,3 e 11,1, e o subsídio de deslocação, em percentagens que variam entre 3,6 e 3,8. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

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

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para as tabelas salariais e cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, as compensações das despesas de deslocações previstas na cláusula 106.ª das convenções não são objecto de retroactividade uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

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

A extensão das convenções tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

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

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

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão dos CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a

mesma associação de empregadores e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 41, de 8 de Novembro de 2006, e 45, de 8 de Dezembro de 2006, são estendidas no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre clubes e sociedades desportivas que prossigam as actividades reguladas pelas convenções não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A retribuição do nível XXI das tabelas salariais das convenções apenas é objecto de extensão em situa-

ções em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

3 — Não são objecto de extensão as disposições das convenções contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção dos previstos na cláusula 106.ª, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2006.

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

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Revisão global.

O CCT para a indústria de moagens de ramas e espoas de milho e centeio publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 26, de 15 de Julho de 1977, e 43, de 22 de Novembro de 1977, e posteriores alterações, nomeadamente as publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 5, de 8 de Fevereiro de 1994, e 18, de 15 de Maio 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 moagem de trigo, milho e centeio 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 95 empresas, num total de 720 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 um ano.

2 — A tabela salarial e o clausulado de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2007.

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

SECÇÃO I

Do exercício da actividade sindical

Cláusula 4.^a

Princípio geral

À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 5.^a

Direito à actividade sindical

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais de empresa.

2 — A constituição, o número, a designação e a destituição dos delegados e das comissões sindicais de empresa serão regulados nos termos dos estatutos sindicais.

SECÇÃO II

Nomeação, competência e garantias

Cláusula 6.^a

Comunicação à empresa

1 — As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, indicando os nomes dos respectivos membros por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comissões sindicais.

2 — Igual procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 7.^a

Conceitos fundamentais

Para efeito deste capítulo, entende-se por:

«Dirigentes sindicais» os elementos dos corpos gerentes do sindicato e ainda os corpos gerentes das uniões, federações e confederações, bem como quaisquer outras associações de carácter sindical;

«Comissão sindical de empresa» um órgão do sindicato na empresa, sendo constituído pelos delegados sindicais;

«Delegados sindicais» os representantes do sindicato na empresa, que ou são eleitos pelos trabalhadores que constituem as comissões sindicais de empresa ou, não existindo estas, são designados individualmente pelo sindicato.

Cláusula 8.^a

Competência das comissões sindicais de empresa

1 — As comissões sindicais de empresa têm competência para interferir, propor e ser ouvidas em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respectiva, nomeadamente:

- a) Circular livremente em todas as secções da empresa;
- b) Esclarecer ou investigar toda e qualquer matéria que tenha repercussões económicas, de condições de trabalho ou outras sobre os trabalhadores;
- c) Fiscalizar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;
- d) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantil, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- e) Vedar o acesso à chefia de indivíduos justificadamente considerados indesejáveis pela maioria dos trabalhadores da secção respectiva, ouvindo estes;
- f) Analisar qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudança de turnos, ouvindo os trabalhadores e tendo em atenção o melhor funcionamento económico das empresas, sem o que tal alteração não poderá entrar em vigor;
- g) Analisar qualquer hipótese de mudança de local de trabalho, de secção ou deslocação, ouvindo os trabalhadores, tendo em atenção o melhor funcionamento económico das empresas, sem o que tal mudança não pode ter lugar.

2 — A comissão sindical de empresa, sempre que o julgue conveniente, pode recorrer à ajuda de técnicos estaduais da confiança do sindicato para o concreto exercício dos poderes que lhe estão conferidos.

3 — Nos casos que incidam sobre contabilidade da empresa, a presença do técnico mencionado no número anterior é obrigatória.

Cláusula 9.^a

Garantia dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Os dirigentes sindicais, elementos da comissão sindical de empresa, delegados sindicais, delegados de greve e ainda os trabalhadores com funções sindicais ou em instituições da segurança social têm o direito de exercer normalmente as funções, sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, nem provocar despedimentos ou sanções, nem ser um motivo para uma mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 — O delegado sindical não pode ser transferido do local de trabalho sem autorização da direcção do respectivo sindicato, salvo havendo acordo do trabalhador.

3 — Os delegados sindicais têm o direito de distribuir e de afixar no interior da empresa, e em local apropriado, textos, comunicações ou informações relacionados com o interesse dos trabalhadores.

Cláusula 10.^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 demais trabalhadores com funções 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 além dos limites fixados nesta cláusula, os trabalhadores com funções sindicais ou na segurança social poderão faltar sempre que necessário ao desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efectuado para todos os efeitos, à excepção da remuneração.

5 — 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.

Cláusula 11.^a

Condições para o exercício do direito sindical

A entidade patronal é obrigada a:

- a) Pôr à disposição dos delegados sindicais um local adequado para a realização de reuniões, sempre que tal lhe seja comunicado pela comissão sindical de empresa;
- b) Pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, nas empresas com mais de 80 trabalhadores, uma sala situada no interior da empresa, ou nas suas proximidades, que seja apropriada ao exercício das suas funções;
- c) Reconhecer o direito aos delegados sindicais de afixar no interior da empresa textos, comunicações ou informações relacionados com os interesses dos trabalhadores;
- d) Reconhecer o direito de as direcções sindicais e comissões sindicais, por si ou por associados credenciados, poderem fiscalizar dentro da empresa a execução do presente contrato colectivo de trabalho.

Cláusula 12.^a

Forma

Todos os problemas tratados entre a comissão sindical de empresa ou delegados sindicais e a entidade patronal e as respectivas propostas apresentadas, de ambas as partes, devem ser reduzidos a escrito.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

SECÇÃO I

Generalidades

Cláusula 13.^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. Caso não o faça, cabe à empresa a prova da categoria que diz ter atribuído ao trabalhador.

3 — Sempre que uma empresa admita um trabalhador com a categoria que vinha já possuindo noutras empresas do mesmo ramo, ser-lhe-á garantido o direito à antiguidade nela já adquirido, desde que o trabalhador dê conhecimento prévio, por escrito, no acto de admissão, de que estava empregado, da sua categoria e antiguidade.

Cláusula 14.^a

Condições de admissão

1 — As entidades patronais têm liberdade no recrutamento do pessoal, sem prejuízo das condições estabelecidas neste contrato.

2 — Na admissão de trabalhadores, as entidades patronais darão preferência, em igualdade de circunstâncias, aos profissionais da mesma categoria inscritos no registo de desempregados do sindicato outorgante.

3 — Para o efeito do número anterior, as empresas, sempre que desejem admitir pessoal, devem comunicar essa intenção ao sindicato, com a antecedência de oito dias em relação à data da admissão, salvo os casos de manifesta urgência de admissão, em que aquele prazo será de quarenta e oito horas.

Cláusula 15.^a

Readmissão

1 — O despedimento por iniciativa do trabalhador, com ou sem justa causa, não poderá constituir, só por si, obstáculo a uma possível readmissão deste trabalhador.

2 — A denúncia ou rescisão do contrato de trabalho não implicará, para efeito de eventual readmissão, perda de antiguidade adquirida pelo trabalhador até à data da denúncia ou rescisão.

3 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da segurança social, seja reformado por invalidez e a quem for anulada

a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado diploma, será readmitido na sua anterior categoria, com todos os direitos e regalias que teria se continuasse ao serviço, salvo actuação dolosa por parte do trabalhador.

Cláusula 16.^a

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores será feita, a título experimental, por um período de 30 dias de trabalho efectivo.

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

3 — Não haverá período experimental quando a empresa e o trabalhador o mencionarem por escrito no momento da admissão, e ainda no caso do n.º 3 da cláusula 13.^a

Cláusula 17.^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 substituído 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.

3 — Uma cópia do contrato de substituição deverá, obrigatoriamente, ser enviada ao sindicato.

Cláusula 18.^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 19.^a

Novas categorias

1 — Sempre que não seja possível enquadrar em alguma das profissões definidas no anexo I as funções

de um trabalhador, deverá ser criada uma comissão paritária do sindicato e da associação patronal outorgante para se pronunciarem, tendo em vista a criação de novas categorias profissionais.

2 — A comissão prevista no número anterior deverá ser nomeada no prazo máximo de 10 dias após qualquer interessado, por intermédio das suas associações, ter apresentado à parte contrária um pedido para criação de novas categorias profissionais ou reclassificação.

3 — No exercício da competência que lhe é atribuída pelo n.º 1, deverá essa comissão determinar a equiparação da situação em apreço a alguma das profissões ou categorias já existentes para efeitos de retribuição mínima.

4 — As novas profissões e categorias, suas retribuições, definições e atribuições consideram-se parte integrante deste contrato colectivo de trabalho.

SECÇÃO II

Aprendizagem

Cláusula 20.^a

Princípio geral

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 — A entidade patronal obriga-se a facultar aos aprendizes uma formação prática e teórica específica em centros de formação profissional apropriados, quando existam na região.

3 — A categoria de aprendiz será permitida nas categorias profissionais de condutor de máquinas e empacotador.

Cláusula 21.^a

Promoções

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

2 — Os estagiários serão promovidos a segundos-escriturários ao fim de um ano.

3 — Os segundos-escriturários serão promovidos a primeiros-escriturários ao fim de três anos.

Cláusula 22.^a

Certificado de aprendizagem

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.

SECÇÃO III

Quadro de pessoal

Cláusula 23.^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.

Cláusula 24.^a

Princípios do preenchimento de vagas por promoção interna

1 — 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.

2 — Para este efeito, será sempre ouvida a comissão sindical de empresa ou o delegado sindical e, na sua falta, o sindicato outorgante.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres das partes

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 25.^a

Deveres da entidade patronal

1 — 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, 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.

2 — Conjuntamente com o mapa de quotização, as empresas ficam obrigadas, desde que do facto tenham conhecimento, a comunicar ao sindicato outorgante a nova residência dos trabalhadores já inscritos ou inscritos pela primeira vez.

Cláusula 26.^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. Fica salvaguardado o direito do trabalhador ao controlo da produção e a todas as actividades inerentes a uma aturada vigilância sobre actos de eventual sabotagem económica;
- 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 27.^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 e até três meses após o parto, 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 28.^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 29.^a

Transferências colectivas por mudança total ou parcial do estabelecimento

1 — A entidade patronal não pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, por motivo de total ou parcial mudança do estabelecimento onde aquela presta serviço, a não ser com a sua inteira con-

cordância, por escrito, em documento de onde constem as condições e termos dessa transferência.

2 — O trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na cláusula 10.^a, no mínimo de seis meses, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — Por «prejuízo sério» entende-se aquele que é susceptível de provocar ao trabalhador perda ou desvantagens graves em bens de carácter patrimonial ou não.

4 — A faculdade de rescisão referida no n.º 2 mantém-se durante os quatro meses subsequentes à transferência efectuada nos termos desta cláusula, desde que o trabalhador prove a existência de prejuízo sério, imprevisível, à data em que deu o seu acordo.

Será ouvida a comissão sindical, delegado sindical ou, na falta destes, o sindicato para apreciação do prejuízo sério invocado pelo trabalhador, sempre que entre este e a entidade patronal não haja acordo acerca dessa natureza.

5 — Em caso de transferência do local de trabalho, a título definitivo ou provisório, a entidade patronal custeará não só as despesas de deslocação do trabalhador e agregado familiar, mobiliário e outros, como também suportará o aumento do custo de renda da habitação, que será pago em recibo separado.

6 — O referido nos números anteriores não abrange o caso de transferência de instalação motivada por imposição oficial.

Cláusula 30.^a

Transferências individuais

1 — Toda e qualquer transferência de local de trabalho, ainda que envolva uma pluralidade de trabalhadores, que não seja motivada pela mudança total ou parcial do estabelecimento, entende-se como transferência individual.

2 — A transferência do trabalhador nos termos do número anterior será feita nos termos dos n.ºs 1, *in fine*, e 5 da cláusula anterior.

3 — O trabalhador pode rescindir o contrato durante os quatro meses subsequentes e receber a indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, no mínimo de seis meses, se provar que da transferência resultou prejuízo sério e se a entidade patronal se recusar a colocá-lo de novo no local anterior.

SECÇÃO III

Deslocações

Cláusula 32.^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 33.^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 34.^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 trajeto e espera, fora do período normal de trabalho, calculado na base de retribuição de trabalho suplementar, de acordo com a cláusula 64.^a

Cláusula 35.^a

Grandes deslocações

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

Cláusula 36.^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 37.^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/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 trajeto e espera fora do período normal de trabalho, calculado na base da retribuição de trabalho suplementar, de acordo com a cláusula 64.^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 extraordinário ao tempo de trajeto e espera, durante a viagem, fora do período normal de trabalho.

Cláusula 38.^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 39.^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 40.^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

SECÇÃO I

Regime de trabalho

Cláusula 41.^a

Princípio geral

A todos os profissionais é garantido o trabalho a tempo completo.

Cláusula 42.^a

Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

1 — As empresas terão, sempre que possível, de garantir trabalho aos trabalhadores com incapacidade parcial temporária ou permanente, quer esta derive da idade, doença ou acidente, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e retribuição.

2 — No caso de não ser possível o referido no n.º 1 e a empresa não pretenda a continuação do contrato de trabalho, fica obrigada a pagar-lhe uma pensão complementar do subsídio que o trabalhador receba de qualquer instituição até ao montante do ordenado que lhe competir à data do acidente e até à idade da reforma.

3 — Será permitida à entidade patronal a reclassificação dos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, com acordo do sindicato, ouvido o trabalhador interessado.

4 — A pensão será reduzida relativamente às empresas de manifesta debilidade económica, com acordo do sindicato, ouvido o trabalhador interessado.

Cláusula 43.^a

Condições especiais

As empresas são obrigadas a fornecer ferramentas aos profissionais privativos das oficinas e um fato de trabalho por ano a todos os profissionais, ficando estes como depositários deles. Porém, os auxiliares de laboração (cargas e descargas) terão direito até dois fatos anuais.

Cláusula 44.^a

Formas de trabalho proibido

Não é permitido o trabalho de empreitada, à peça ou por tarefa.

SECÇÃO II

Horário de trabalho

Cláusula 45.^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 46.^a

Fixação do horário de trabalho

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

2 — É proibida a isenção do horário de trabalho, excepto para as categorias de moleiro nas indústrias de moagem, em que poderá ser concedida, ouvido o trabalhador, a comissão sindical e o sindicato.

3 — As comissões sindicais de empresa constituídas ou o sindicato outorgante devem, obrigatoriamente, pronunciar-se sobre o que se refere ao estabelecimento e organização dos horários de trabalho.

SECÇÃO III

Duração do trabalho

Cláusula 47.^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 48.^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.

3 — Mediante o parecer favorável dos trabalhadores, através das comissões sindicais de empresa ou dos delegados sindicais, poderá ser reduzido ou dispensado o intervalo de descanso, mas somente quando tal se mostre manifestamente favorável aos interesses dos trabalhadores.

Cláusula 49.^a

Início da laboração e tolerâncias

1 — A hora adoptada em todos os centros fabris é a oficial, e por ela se regularão as entradas, saídas e os intervalos de descanso dos trabalhadores.

2 — O trabalho deverá ser iniciado à hora precisa do começo de cada período de laboração.

3 — Haverá uma tolerância diária até quinze minutos, no máximo de sessenta minutos mensais, para os trabalhadores que se tenham atrasado, justificadamente, no início de cada um dos períodos de laboração.

4 — Ao trabalhador que, excepcionalmente, não marque o cartão de controlo de entrada ou saída não poderá ser efectuado qualquer desconto na remuneração, desde que se comprove a sua presença no trabalho às horas exigidas.

Cláusula 50.^a

Trabalho por turnos

1 — Sempre que o período normal de laboração se inicie antes das 7 e termine depois das 20 horas, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos diferentes, fixos ou rotativos.

2 — As empresas podem utilizar horários de trabalho em regime de turnos, que poderão ser diferentes para as diversas secções.

3 — 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 51.^a

Laboração em turnos

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

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

Cláusula 52.^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.

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 53.^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.

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

Cláusula 54.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o período de trabalho prestado fora do período normal, nos termos da cláusula 47.^a (período normal).

2 — A prestação de trabalho suplementar não é obrigatória, salvo nos casos de força maior e da recepção de matérias-primas, ouvida a comissão sindical ou delegado sindical ou, na falta destes, o sindicato.

Cláusula 55.^a

Limites à prestação do trabalho suplementar

1 — Ao trabalhador é vedado fazer mais que duas horas de trabalho suplementar diário e cem 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 extraordinário se inicie ou termine entre as 20 e as 7 horas e a residência do trabalhador fique a três ou mais quilómetros 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 56.^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 57.^a

Princípios gerais

1 — Dentro dos limites decorrentes deste contrato colectivo de trabalho e das normas que o regem, compete à entidade patronal fixar os termos em que deve ser prestado trabalho.

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

3 — Os regulamentos internos carecem de prévia aprovação da comissão sindical ou do sindicato e depois de obtida a concordância da maioria dos trabalhadores da empresa.

4 — Uma cópia do regulamento interno, uma vez aprovado, será enviada ao sindicato.

5 — 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.

Cláusula 58.^a

Matérias a regulamentar

São matérias de regulamentação obrigatória, nos termos da cláusula anterior:

- a) Admissão;
- b) Organização de trabalho na empresa;
- c) Horários que se pratiquem;
- d) Regras a observar no trabalho;
- e) Regimes especiais de retribuição;
- f) Medidas tendentes a melhorar a produtividade;
- g) Estabelecimento das condições na compra de refeições, fardas, batas de trabalho ou tecidos, quando fornecidos pela empresa;
- h) Regime de aprendizagem;
- i) Questões de interesse no desenvolvimento das boas relações humanas dentro da empresa;
- j) Regime de faltas e sua justificação;
- k) Organização dos serviços de higiene e segurança;
- l) Penalidades;
- m) Assistência médica;
- n) Trâmites do processo disciplinar.

CAPÍTULO VII

Da retribuição

Cláusula 59.^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 o salário utilizar-se-á a seguinte fórmula:

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

Cláusula 60.^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 inter-

polados 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 61.^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 extraordinário, 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 62.^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 ou depósito à ordem do trabalhador, independentemente da entrega do documento previsto no número anterior, ouvido este.

Cláusula 63.^a

Retribuição do trabalho nocturno

O trabalho nocturno, tal como é definido no n.º 1 da cláusula 53.^a, é remunerado com o acréscimo de 25% sobre a remuneração normal.

Cláusula 64.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar será pago:

- a) Com o aumento de 100% sobre a remuneração/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 69.^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 65.^a

13.º mês

1 — Todos os trabalhadores têm direito anualmente a um 13.º mês, correspondente a um mês de retribuição, nos termos da cláusula 59.^a

2 — O 13.º mês 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 13.º mês será pago na proporção do tempo de trabalho prestado.

Cláusula 66.^a

Subsídio de alimentação

Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de alimentação no valor de € 5 por cada dia de trabalho efectivamente prestado, sem prejuízo de subsídios ou condições mais favoráveis existentes.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 67.^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 68.^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 consecutivo após sete dias de trabalho.

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

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 69.^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 70.^a

Feriados

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

Feriados concedidos pela entidade patronal:

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 71.^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 2 dias úteis de férias por cada mês, até ao limite de 20 dias úteis, e ao 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 ao trabalhador a fixação do seu início.

Cláusula 72.^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 de o trabalhador não ter faltado ou, na eventualidade de ter, 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 prejuízos sofridos, que nunca será inferior ao dobro do subsídio de férias a que o trabalhador tiver direito, salvo caso fortuito ou de força maior devidamente comprovado pela comissão sindical ou delegado sindical ou, na sua falta, pelo sindicato.

Cláusula 73.^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, o trabalhador terá direito a marcar um período correspondente a metade do total dos dias de férias, e a entidade patronal, conjuntamente com a comissão sindical ou delegado sindical ou, na falta destes, com o sindicato, marcará o restante período.

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 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, conjuntamente com a comissão sindical ou delegado sindical ou, na falta destes, com o sindicato.

6 — Nos casos previstos no n.º 2 desta cláusula, a época de férias tem de ser firmada entre 1 de Maio e 30 de Setembro.

Cláusula 74.^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 e 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 75.^a

Proibição de interrupção de férias; interrupção

1 — É vedada à entidade patronal a possibilidade de interromper as férias que o trabalhador esteja a gozar.

2 — As férias deverão ser gozadas seguidamente.

3 — Todavia, a entidade patronal e o trabalhador podem acordar em que as férias sejam gozadas interpoladamente na parte excedente a metade do período a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 76.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer actividade remunerada, salvo se já a viesse a exercer cumulativamente.

Cláusula 77.^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.

6 — Nos casos previstos no n.º 2, cabe à entidade patronal, conjuntamente com a comissão sindical ou delegado sindical ou, na falta destes, com o sindicato, a marcação do novo período de férias.

Cláusula 78.^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 79.^a

Serviço militar

1 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas férias e respectivo subsídio, tendo em atenção as seguintes regras:

- a) Sendo conhecida a data da incorporação, a entidade patronal deve conceder a esses trabalhadores as férias e respectivo subsídio, vencidas no decurso desse ano;
- b) Ocorrendo a incorporação sem prévio conhecimento por parte da entidade patronal, esta fica obrigada a pagar a esses trabalhadores a remuneração respeitante às férias, incluindo o subsídio de férias.

2 — Os trabalhadores no cumprimento do serviço militar durante todo o ano civil não têm direito a férias remuneradas nem a subsídio nesse ano.

3 — Os trabalhadores que regressem do cumprimento do serviço militar têm direito a férias remuneradas e ao respectivo subsídio no ano civil em que retomarem as suas funções, qualquer que seja a altura do ano em que regressem, como se tivessem estado sempre ao serviço da entidade patronal.

Cláusula 80.^a

Violação do direito a férias

1 — A entidade patronal que não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias e ou res-

pectivo subsídio, nos termos das cláusulas anteriores, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar e ou o triplo do respectivo subsídio.

2 — A indemnização referida no n.º 1 desta cláusula não é acumulável com a prevista no n.º 4 da cláusula 72.^a

Cláusula 81.^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 82.^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 59.^a

Cláusula 83.^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 2.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 84.^a

Comunicação do motivo de falta

O trabalhador informará 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 85.^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 83.^a, salvo os constantes da alínea *h*).

4 — A alegação de falsos motivos como justificação de falta ao trabalho, devidamente apreciada pela entidade patronal conjuntamente com a comissão sindical ou delegação sindical e com o sindicato, dará lugar a infracção disciplinar.

Cláusula 86.^a

Consequência das faltas não justificadas

As faltas não justificadas serão descontadas na retribuição, antiguidade do trabalhador, férias e subsídio de férias, nos termos da lei, podendo constituir infracção disciplinar quando reiteradas.

Cláusula 87.^a

Desconto de retribuição

1 — As faltas justificadas não podem ser descontadas nas férias e subsídios de férias.

2 — O 13.º mês não poderá de forma alguma ser reduzido, salvo o disposto no n.º 3 da cláusula 65.^a

CAPÍTULO IX

Trabalho de mulheres e trabalhadores-estudantes

Cláusula 88.^a

Direitos especiais das mulheres

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

- a) Não desempenhar, sem diminuição da retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de 120 dias, sendo 90 obrigatoriamente gozados após o parto e os restantes antes ou depois do parto, os quais não podem ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente férias, antiguidade ou aposentação;
- c) Dois períodos de uma hora por dia cada, para alimentação dos filhos, durante um ano, sem perda de retribuição e sem prejuízo do horário de descanso constante do seu horário de trabalho;
- d) Dispensa de prestação de trabalho nocturno durante um período de 120 dias, dos quais, pelo menos, metade antes da data presumível do parto;
- e) Durante o restante período da gravidez, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
- f) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança;
- g) As trabalhadoras dispensadas da prestação de trabalho nocturno nas circunstâncias definidas

nas medidas anteriores será atribuído um horário de trabalho diurno compatível com a sua situação e dele não poderá resultar diminuição da retribuição e demais direitos decorrentes da prestação de trabalho nocturno.

2 — As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição, devendo, para o efeito, apresentar um documento comprovativo.

3 — A cessação do contrato de trabalho promovida pela entidade patronal carece sempre quanto às trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes do parecer favorável dos serviços do Ministério da Segurança Social e do Trabalho com competência para a área da igualdade.

4 — O despedimento das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes presume-se feito sem justa causa, dando direito, caso a trabalhadora não opte pela reintegração, a uma indemnização igual ao dobro da que teria direito em qualquer outra circunstância.

Cláusula 89.^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, conjuntamente com a entidade patronal, julgarem 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.

Cláusula 90.^a

Desconto de retribuição

1 — As faltas justificadas não podem ser descontadas nas férias e subsídios de férias.

2 — O 13.º mês não poderá de forma alguma ser reduzido, salvo o disposto no n.º 3 da cláusula 65.^a

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 91.^a

Cessação do contrato de trabalho

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

CAPÍTULO XI

Disciplina

Cláusula 92.^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.

Cláusula 93.^a

Exercício da acção disciplinar

1 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de 10 meses a contar do momento em que foi cometida.

2 — O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 20 dias subsequentes àquele em que a infracção for conhecida.

Cláusula 94.^a

Suspensão do trabalhador

1 — Após ser decidida a abertura do processo disciplinar, pode a empresa suspender, sem perda de direitos, a presença do trabalhador até à conclusão do processo, se esta se mostrar comprovadamente inconveniente.

2 — O sindicato e a comissão sindical de empresa e o 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 95.^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, que deverão ser delegados sindicais, se os houver.

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, com recurso a possíveis acareações, 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 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 considerado de inquérito e arquivado.

6 — Todo o processado referido nos n.ºs 1 a 4 será cumprido no prazo máximo de 15 dias úteis, improrrogáveis.

7 — 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.

8 — O número máximo de testemunhas a ouvir, quer pela acusação quer pela defesa, é de 10.

9 — A inquirição das testemunhas de defesa bem como a realização das demais diligências de prova requeridas por esta devem ser realizadas dentro de 10 dias úteis.

10 — Concluída a defesa, deverá ser dada pelo instrutor do processo informação final no prazo de oito dias úteis.

11 — A administração da empresa, antes de encerrar o processo ou de dar conhecimento da sanção a aplicar, ouvirá a comissão sindical de empresa e o sindicato sobre a informação final apresentada, para o que facultará cópia do processo.

12 — A comissão sindical de empresa e o sindicato deverão responder no prazo de 10 dias úteis.

13 — A administração da empresa proferirá a decisão da sanção a aplicar no prazo de cinco dias úteis, contados desde a data da recepção dos pareceres referidos no número anterior, ou, se estes não forem enviados dentro do respectivo prazo, no termo deste.

14 — Da decisão da entidade patronal, tomada naquele prazo, será dado conhecimento, por escrito, ao sindicato e à comissão sindical de empresa.

15 — A prorrogação dos prazos acima referidos depende do acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, ouvida a comissão sindical de empresa.

Cláusula 96.^a

Garantias de defesa

1 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do arguido em processo disciplinar, ins-

taurado exclusivamente para apurar da sua responsabilidade, salvo o caso de simples admoestação verbal.

2 — Na tramitação do processo disciplinar é requisito essencial a participação de elementos da comissão sindical de empresa ou do sindicato na inquirição das testemunhas, quer de acusação ou de defesa, ou de qualquer outro acto em que trabalhadores ou não prestem declarações para o processo.

Cláusula 97.^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 98.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples ou mera admoestação verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho de um a três dias;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder, por cada infracção, três dias e, em cada ano civil, o total de meio mês.

3 — Sobre as retribuições perdidas em consequência da alínea c) do n.º 1 incidirão apenas as contribuições obrigatórias para as instituições da segurança social.

Cláusula 99.^a

Proporcionalidade das sanções

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

2 — É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista na cláusula anterior ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

Cláusula 100.^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 101.^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 102.^a

Registo de sanções

1 — 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.

2 — O sindicato possui competência para fiscalizar o cumprimento do disposto no número anterior.

CAPÍTULO XII

Salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho

I — Princípios gerais

Cláusula 103.^a

Princípio geral

A instalação e a laboração dos estabelecimentos industriais abrangidos pelo presente contrato colectivo de trabalho devem obedecer às condições necessárias que garantam a salubridade dos locais de trabalho, bem como a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.

§ único. Estas empresas (dentro do possível) deverão recorrer a todos os meios técnicos ao seu alcance de modo a assegurarem melhores condições de trabalho no que diz respeito a temperatura, humidade e ruído.

Cláusula 104.^a

Reclamações

Os trabalhadores, directamente ou por intermédio do sindicato, têm o direito de apresentar às empresas e às entidades fiscalizadoras todas as reclamações referentes a deficiências nas condições de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho.

§ único. Sempre que os trabalhadores ou o sindicato requererem a fiscalização, o sindicato deverá destacar um perito para acompanhar o(s) representante(s) da entidade fiscalizadora e solicitar cópias do documento em que esta formular as medidas impostas e respectivos prazos às entidades patronais.

Cláusula 105.^a

Penalidades

Quando a gravidade do caso o justificar, as entidades fiscalizadoras deverão tomar providências imediatas para eliminar ou prevenir as consequências resultantes do não cumprimento das disposições legais e convencionais aplicáveis, podendo ser determinada a suspensão do trabalho e encerramento dos respectivos locais, no todo ou em parte, ou a selagem de qualquer equipamento, nos termos da lei.

Cláusula 106.^a

Inquérito obrigatório

Sempre que se verifique acidente de trabalho que provoque a morte ou acidente grave de algum traba-

lhador, é obrigatório proceder-se a um inquérito, conduzido conjuntamente pelas entidades fiscalizadoras: inspecção do trabalho, delegação de saúde, circunscrição industrial e pelo sindicato.

CAPÍTULO XII

II — Riscos especiais

Cláusula 107.^a

Princípio geral

Todas as empresas abrangidas pelo presente contrato colectivo de trabalho ficam obrigadas a cuidados especiais na utilização (armazenagem, manipulação, prevenção e cuidados médicos) dos produtos de cuja composição façam parte o cloro, ácidos fortes (como ácido sulfúrico, ácido clorídrico e ácido fórmico), bases ou álcalis fortes (como a soda cáustica e o carbono de sódio) e solventes (como o benzeno e petróleos).

§ único. Estes produtos terão de estar devidamente rotulados, sendo a entidade patronal obrigada a divulgar as recomendações das firmas fornecedoras sobre o emprego dos mesmos.

Cláusula 108.^a

Armazenagem

É dever das empresas o cumprimento dos seguintes pontos:

- 1) Armazenamento — a generalidade dos produtos mencionados na cláusula anterior deve ser armazenado em local próprio, bem ventilado, seco e fresco, equipado com exaustor, sendo o pavimento impermeável e dispo de um sistema preventivo de escoamento de líquidos. É indispensável a montagem de extintores de incêndio;
- 2) Acondicionamento — os recipientes que contêm os produtos acima referidos, devem, além de etiquetados e cuidadosamente fechados, ser protegidos do calor e de fontes de ignição e experimentados periodicamente;
- 3) Equipamento — segundo as necessidades de emprego dos referidos produtos, devem ser fornecidos ao pessoal máscaras, botas, aventais, luvas e óculos.

Cláusula 109.^a

Manipulação de produtos

Devem as empresas:

- 1) Instruir o pessoal destacado para manipular os diferentes produtos sobre os riscos dos mesmos e as medidas de segurança que é obrigado a respeitar;
- 2) Instalar um sistema de ventilação e respiração de gases e vapores na fonte de emissão dos mesmos.

Cláusula 110.^a

Prevenção e extinção de incêndios

As empresas abrangidas pelo presente contrato colectivo de trabalho obrigar-se-ão a formar equipas dentro

de cada secção ou secções adestradas no uso do material de extinção de incêndios, procedendo a exercícios periódicos. Em cada secção ou secções deverão ser afixadas as normas a utilizar em cada caso.

Cláusula 111.^a

Legislação em vigor

Em tudo o mais referente à regulamentação sobre segurança, higiene e saúde no trabalho das empresas abrangidas pelo presente contrato são aplicáveis as disposições previstas na lei.

CAPÍTULO XIII

Segurança social

Cláusula 112.^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.

CAPÍTULO XIV

Disposições transitórias

Cláusula 113.^a

Manutenção das regalias adquiridas

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

2 — Os trabalhadores que beneficiavam do complemento do subsídio de doença consagrado em convenções colectivas de trabalho anteriores mantêm esse direito.

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

ANEXO I

Definição de funções

Ajudante de moleiro. — É o trabalhador que auxilia o moleiro e o substitui nos seus impedimentos.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

Analista. — É o trabalhador que efectua experiências, ensaios e análises químicas e físicas, tendo em vista, nomeadamente, determinar e controlar a composição e propriedades da matéria-prima e produtos acabados.

Aprendiz. — É o trabalhador que efectua a aprendizagem para a categoria de condutor de máquinas, coadjuvando no desempenho das respectivas tarefas.

Auxiliar de laboração. — É o trabalhador que executa os serviços de cargas e descargas e outros não inerentes

às demais categorias referidas, embora possa auxiliar esses trabalhadores.

Condutor de máquinas. — É o trabalhador que presta o serviço com máquinas de limpeza e de moagem e vigia o seu funcionamento.

Empacotador. — É o trabalhador que executa o serviço de empacotamento de farinhas.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que efectua a venda de produtos e procede ao registo das operações.

Encarregado de secção. — É o trabalhador que orienta e chefia o pessoal de determinada secção.

Ensacador-pesador. — É o trabalhador que executa os serviços de ensaque e de pesagem, cose e sela os sacos.

Escriturário (primeiro e segundo). — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com os procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: recepciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços os destinatários; efectua o processamento de texto de memorandos, cartas/ofícios, relatórios, notas informativas e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva documentação, procede à expedição de correspondência; prepara e confere documentação de apoio à actividade da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista e actualiza dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, *stocks* e aprovisionamento.

Estagiário. — É o trabalhador que se prepara para o exercício das funções de escriturário.

Fiel de armazém. — É o trabalhador responsável pela boa orientação e eficiência dos serviços de armazém, pela existência de todos os bens armazenados e pela escrituração, se a houver, de todo o movimento de armazém.

Guarda ou porteiro. — É o trabalhador que vela pela defesa das instalações e de outros valores que lhe sejam confiados, controla as entradas e saídas e efectua os registos necessários ao perfeito desempenho das suas funções.

Moleiro. — É o trabalhador que chefia os serviços de fabrico, regula, vigia e assegura o funcionamento da instalação mecânica de moagem.

Motorista. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga e descarga. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados terão, quando se demonstrar indispensável, ajudante de motorista.

Oficial electricista. — É o trabalhador que executa montagens de instalações eléctricas para iluminação, força motriz, sinalização e climatização; realiza a montagem de equipamentos e quadros eléctricos; efectua ensaios e medidas de detecção e reparação de avarias nos equipamentos e instalações; lê e interpreta desenhos, esquemas e plantas ou projectos e especificações técnicas.

Preparador de laboratório. — É o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios físicos e químicos, sob orientação do analista; prepara bancadas, manuseia reagentes e zela pela manutenção e conservação do equipamento.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que monta e repara vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, podendo eventualmente proceder a soldaduras.

Servente de limpeza. — É o trabalhador que executa as tarefas inerentes à limpeza das instalações industriais.

Vendedor. — É o trabalhador que promove a venda de mercadorias e solicita encomendas.

ANEXO II

Retribuição certa mínima

Grupo	Categoria profissional	Retribuições mínimas mensais (euros)
I	Moleiro Analista	(a) 543
II	Ajudante de moleiro Oficial electricista Motorista Serralheiro mecânico Primeiro-escriurário	523
III	Encarregado de secção Fiel de armazém Vendedor Segundo-escriurário	494
IV	Ajudante de motorista Condutor de máquinas Ensacador-pesador	478
V	Auxiliar de laboração Empregado de balcão Guarda ou porteiro Preparador de laboratório Estagiário	460
VI	Empacotador Servente de limpeza	422
VII	Aprendiz	360

(a) Nas empresas com menos de cinco trabalhadores, aos trabalhadores com a categoria profissional de moleiro que não exerçam funções de chefia será atribuída a retribuição mensal de € 484.

Lisboa, 30 de Janeiro de 2007.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio:
Paulo Jorge Gaspar Guedes, mandatário.

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

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Declaração

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação dos:

STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

Lisboa, 9 de Março de 2007. — A Direcção Nacional da FESAHT: Joaquim Pereira Pires — Maria das Dores de Oliveira Torres Gomes.

Depositado em 26 de Março de 2007, a fl. 159 do livro n.º 1, com o n.º 43/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a UACS — União de Assoc. do Comércio e Serviços e outra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.

O presente acordo contempla a alteração salarial e outras do CCT entre UACS — União de Associações do Comércio e Serviços e outra e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, cuja alteração última foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2006.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — Este CCTV obriga, por um lado, as empresas que no distrito de Lisboa exerçam a actividade comercial retalhista, mista de retalhista e grossista (mista de retalho e armazenagem, importação e ou exportação) e grossista (armazenagem, importação e ou exportação), bem como oficinas de apoio ao seu comércio representadas pelas associações patronais outorgantes, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja a sua categoria ou classe.

2 — Sem prejuízo do número anterior, este CCTV é também aplicável às empresas filiadas na Associação dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul, relativamente aos trabalhadores do grupo profissional R (relojoeiros), existentes nos distritos de Leiria, Santarém, Lisboa, Portalegre, Setúbal, Évora, Beja e Faro,

bem como aos trabalhadores daquele grupo profissional filiados nas associações sindicais outorgantes.

3 — Este CCTV não é aplicável às empresas que exerçam exclusivamente a actividade de grossistas em sectores onde já exista, na presente data, regulamentação colectiva de trabalho.

4 — Para efeitos do disposto no n.º 1, consideram-se oficinas de apoio aquelas cuja actividade é acessória ou complementar da actividade comercial, quer por a respectiva produção ser principalmente escoada através dos circuitos comerciais das empresas quer por prestar apoio directo a estas.

5 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, no momento da entrega deste contrato para publicação, a sua extensão, por alargamento de âmbito, a todas as empresas e trabalhadores eventualmente não filiados que reúnam as condições necessárias para essa filiação.

Cláusula 18.^a-A

Subsídio de refeição

Aos trabalhadores abrangidos por este CCT será atribuído, por cada dia de trabalho efectivo, um subsídio de refeição no valor de € 2,20.

Cláusula 58.^a

Aplicação das tabelas salariais

As tabelas salariais e o subsídio de refeição estabelecidos neste CCTV produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2007.

ANEXO III-A

Tabela geral de remunerações mínimas

a) A tabela O aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja igual ou inferior a € 704.

b) A tabela I aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja superior a € 704 e até € 2772.

c) A tabela II aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja superior a € 2772.

d) No caso das empresas tributadas em IRS, os valores a considerar para o efeito das alíneas anteriores serão os que resultariam da aplicação aos rendimentos da categoria C (previstos no artigo 4.º do CIRS) da taxa por que estes seriam tributados em sede do IRC.

e) Quando o IRC ou o IRS ainda não tenham sido fixados, as empresas serão incluídas, provisoriamente, na tabela do grupo O. Logo que a estas empresas seja fixado o primeiro IRC ou possível o cálculo previsto na alínea anterior, em caso de tributação em IRS, os valores destes determinarão a inclusão no respectivo grupo da tabela salarial e, resultando ficar abrangida a empresa em grupo superior ao O, não só ficará obrigada a actualizar os vencimentos como a liquidar as diferenças até aí verificadas.

f) Para efeito de verificação de inclusão no competente grupo salarial, as empresas obrigam-se a incluir nas relações nominais previstas na cláusula 15.^a o valor do IRC fixado ou a matéria colectável dos rendimentos da categoria C, em caso de tributação em IRS.

g) Independentemente do disposto nas alíneas anteriores, as entidades patronais continuarão a aplicar a tabela do grupo que estavam a praticar em 31 de Janeiro de 1985.

Tabela geral de remunerações

(Em euros)

Níveis	Âmbito profissional	Tabela 0	Tabela I	Tabela II
I — a)	Aprendiz (elect.); aprendiz com menos de 18 anos (1.º ano); aprendiz do 1.º ano; paquete e praticante de ascensorista do 1.º ano; praticante do 1.º ano	(a)	(a)	(a)
I — b)	Aprendiz com menos de 18 anos (2.º ano); aprendiz do 2.º ano; paquete e praticante de ascensorista do 2.º ano; praticante do 2.º ano	(a)	(a)	(a)
I — c)	Aprendiz com menos de 18 anos (1.º ano); aprendiz do 3.º ano; paquete e praticante de ascensorista do 3.º ano; praticante do 3.º ano	(a)	(a)	(a)
II	Ajudante do 1.º ano; aprendiz com mais de 18 anos (1.º ano); aprendiz do 4.º ano; auxiliar menor do 1.º ano; praticante do 2.º ano (téc. des.); caixa-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 1.º ano); dactilógrafo do 1.º ano; estagiário do 1.º ano; meio-oficial do 1.º ano (rel.)	403	403	403
III	Ajudante do 2.º ano; aprendiz com mais de 18 anos (2.º ano); auxiliar menor do 2.º ano; caixa-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 2.º ano); contínuo e ascensorista de 18/19 anos; dactilógrafo do 2.º ano; estagiário do 2.º ano; meio-oficial do 2.º ano (rel.); praticante do 1.º ano (met.) e (mad.); praticante do 2.º ano (mad.); praticante do 3.º ano (des.)	403	403	403
IV	Caixa-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 3.º ano); contínuo e ascensorista de 20 anos; cortador de tecidos para colchões de 2.ª; costureiro de colchões de 2.ª; costureiro de emendas (até três anos); dactilógrafo do 3.º ano; enchedor de colchões de 2.ª; estagiário (hot.); estagiário do 3.º ano; meio-oficial do 3.º ano (rel.); praticante do 2.º ano (met.); servente de limpeza; tirocinante B	403	403	403
V	Acabadeiro; ajudante de lubrificador; ajudante de motorista (até três anos); apontador (até um ano); assentador de revestimentos de 2.ª; bordador; caixa de balcão (até três anos); casqueiro de 2.ª; colador; copeiro; cortador de tecidos para colchões de 1.ª; cortador de tecidos para estofos de 2.ª; costureiro controlador de 2.ª; costureiro de colchões de 1.ª; costureiro de confecções em série; costureiro de decoração de 2.ª; costureiro de emendas (mais de três anos); costureiro de estofador de 2.ª; costureiro; distribuidor (até três anos); distribuidor de trabalho; dourador de ouro de imitação de 2.ª; embalador (até três anos); empregado de refeitório; enchedor de colchões e almofadas de 1.ª;			

Níveis	Âmbito profissional	Tabela 0	Tabela I	Tabela II
VI	<p>envernizador de 2.^a; facejador de 2.^a; ferramenteiro de 3.^a; lavador de viaturas; montador de móveis de 2.^a; montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 3.^a; oficial de 2.^a do 1.^o ano (rel.); operador de máquinas (até três anos); operador de máquinas auxiliar (até três anos); operador heliográfico (até três anos); operário não especializado; polidor mecânico e à pistola de 2.^a; prensador de 2.^a; pré-oficial do 1.^o ano; preparador de cozinha; preparador; repositor (até três anos); revistador; servente (até três anos); servente (const. civil); tirocinante A, 1.^o ano</p> <p>Afiador de ferramentas de 2.^a; afinador de máquinas de 3.^a; afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 3.^a; ajudante de corte; ajudante de motorista (mais de três anos); arquivista técnico (até três anos); ascensorista (mais de 21 anos); assentador de isolamentos; assentador de revestimentos de 1.^a; atarraxador; bate-chapas (chapeiro) de 3.^a; bordador especializado; cafeiteiro; caixa de balcão (mais de três anos); caixeiro (até três anos); carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 2.^a; carpinteiro de moldes ou modelos de 3.^a; carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 2.^a; casqueiro de 1.^a; condutor de máquinas de 3.^a; contínuo (mais de 21 anos); controlador de caixa; controlador de qualidade (até um ano); cortador de tecidos para estofos de 1.^a; cortador e ou estendedor de tecidos; cortador ou serrador de materiais de 2.^a; costureiro controlador de 1.^a; costureiro de decoração de 1.^a; costureiro de estofador de 1.^a; costureiro especializado; cozinheiro de 3.^a; decorador de vidro ou cerâmica (até três anos); despenseiro; distribuidor (mais de três anos); dourador de ouro de imitação de 1.^a; embalador (mais de três anos); empalhador de 2.^a; empregado de balcão; engomador ou brunidor; entregador de ferramentas, materiais e produtos; envernizador de 1.^a; escolhedor classificador de sucata; escriturário (até três anos); esticador; estofador de 2.^a; facejador de 1.^a; ferramenteiro de 2.^a; fogueiro de 3.^a; funileiro-latoeiro de 2.^a; gravador de 2.^a; guarda; lavandeiro; lubrificador; maçariqueiro de 2.^a; maquinista de peles; marceneiro de 2.^a; mecânico de aparelhos de precisão de 3.^a; mecânico de automóveis de 3.^a; mecânico de frio ou ar condicionado de 3.^a; mecânico de madeiras de 2.^a; mecânico de máquinas de escritório de 3.^a; moldureiro reparador de 2.^a; montador de andaimes; montador de estruturas metálicas ligeiras; montador de móveis de 1.^a; montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 2.^a; montador-ajustador de máquinas de 3.^a; oficial (têxt.); oficial de 2.^a do 2.^o ano (rel.); operador de máquinas (mais de três anos); operador de máquinas auxiliar (de três a seis anos); operador de máquinas de contabilidade (estagiário); operador de máquinas de pantógrafo de 3.^a; operador de máquinas de <i>transfer</i> automática de 3.^a; operador de quinadeira de 2.^a; operador de supermercado (até três anos); operador heliográfico (mais de três anos); perfilador de 2.^a; perfurador-verificador estagiário; Pintor de 2.^a; pintor de móveis de 2.^a; polidor de 3.^a; polidor manual de 2.^a; polidor mecânico e à pistola de 1.^a; porteiro (mais de 21 anos); prensador de 1.^a; preenseiro; pré-oficial do 2.^o ano; recepcionista estagiário (mais de 21 anos); registador de produção; repositor (mais de três anos); riscador; serrador mecânico; serrador; serralheiro civil de 3.^a; serralheiro mecânico de 3.^a; servente (mais de três anos); soldador de 2.^a; soldador por electroarco e oxi-acetileno de 3.^a; telefonista (até três anos); tirocinante A, 2.^o ano; torneiro mecânico de 3.^a; traçador-marcador de 3.^a; verificador de produtos adquiridos (até um ano); vigilante</p>	403	407	454
VII	<p>Afiador de ferramentas de 1.^a; afinador de máquinas de 2.^a; afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 2.^a; apontador (mais de um ano); arquivista técnico (mais de três anos); auxiliar de decorador (até três anos); auxiliar de enfermagem; cozinheiro de 2.^a); bate-chapas (chapeiro de 2.^a); caixeiro (três a seis anos); caixeiro de mar (com parte variável); caixeiro de praça (com parte variável); caixeiro-viajante (com parte variável); canalizador de 2.^a; capataz; carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 1.^a; carpinteiro de limpos de 2.^a; carpinteiro de moldes ou modelos de 2.^a; carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 1.^a; chefe de linha ou grupo; cobrador (até três anos); condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 2.^a; conferente; cortador de peles; cortador e serrador de materiais de 1.^a; cronometrista; decorador de vidro ou cerâmica (de três a seis anos); demonstrador de máquinas e equipamentos; demonstrador; desenhador de execução (tirocinante do 1.^o ano); dourador de ouro fino de 2.^a; electromecânico (electricista-montador) de veículos de tracção eléctrica (até três anos); empalhador de 1.^a; empregado de mesa de 2.^a; empregado de serviço externo (até três anos); empregado de <i>snack</i>; entalhador de 2.^a; escriturário (de três a seis anos); estagiário de técnico de equipamento electrónico de controlo e de escritório; esteno-dactilógrafo em língua portuguesa; estofador de 1.^a; estucador de 2.^a; ferramenteiro de 1.^a; fogueiro de 2.^a; funileiro-latoeiro de 1.^a; gravador de 1.^a; maçariqueiro de 1.^a; maquinista de peles (especializado); marceneiro de 1.^a; marceneiro de instrumentos musicais; mecânico de aparelhos de precisão de 2.^a; mecânico de automóveis de 2.^a; mecânico de frio ou ar condicionado de 2.^a; mecânico de madeiras de 1.^a; mecânico de máquinas de escritório de 2.^a; medidor (tirocinante do 1.^o ano); moldureiro-reparador de 1.^a; monitor; montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 1.^a; montador-ajustador de máquinas de 2.^a; motorista de ligeiros; oficial (até três anos); oficial de 2.^a do 3.^o ano (rel.); oficial especializado (têxt.); operador de máquinas auxiliar (mais de seis anos); operador de máquinas de balancé; operador de máquinas de contabilidade (até três anos); operador de máquinas de pantógrafo de 2.^a; operador de máquinas de <i>transfer</i> automática de 2.^a; operador mecanográfico (estagiário); operador</p>	403	451	505

Níveis	Âmbito profissional	Tabela 0	Tabela I	Tabela II
VIII	de quinadeira de 1. ^a ; operador de supermercado (três a seis anos); pasteleiro de 2. ^a ; pedreiro de 2. ^a ; perfilador de 1. ^a ; perfurador-verificador (até três anos); pintor de 1. ^a (met.); pintor de 2. ^a ; pintor de móveis de 1. ^a ; pintor-decorador de 2. ^a ; planeador; polidor de 2. ^a ; polidor manual de 1. ^a ; promotor de vendas (com parte variável); propagandista; prospector de vendas (com parte variável); recepcionista de 2. ^a ; reparador de aparelhos receptores de rádio (até três anos); revisor; serralheiro civil de 2. ^a ; serralheiro mecânico de 2. ^a ; soldador de 1. ^a ; soldador por electroarco ou oxí-acetileno de 2. ^a ; telefonista (mais de três anos); torneiro mecânico de 2. ^a ; traçador-marcador de 2. ^a ; vendedor especializado (com parte variável)	425	496	532
	Adjunto de modelista; afinador de máquinas de 1. ^a ; afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 1. ^a ; ajudante de mestre; arvorado; auxiliar de decorador (mais de três anos); bate-chapas (chapeiro) de 1. ^a ; caixa (de escritório); caixeiro (mais de seis anos); caixeiro de mar (sem parte variável); caixeiro de praça (sem parte variável); caixeiro-viajante (sem parte variável); canalizador de 1. ^a ; carpinteiro de limpos de 1. ^a ; carpinteiro de moldes ou modelos de 1. ^a ; cobrador (mais de três anos); condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 1. ^a ; controlador de qualidade (mais de um ano); cozinheiro de 1. ^a ; decorador de vidro ou cerâmica (mais de seis anos); decorador; desenhador de execução (tirocinante do 2. ^o ano); dourador de ouro fino de 1. ^a ; ecónomo; electromecânico (electricista-montador) de veículos de tracção eléctrica (mais de três anos); empregado de mesa de 1. ^a ; empregado de serviço externo (mais de três anos); enfermeiro; entalhador de 1. ^a ; escriturário (mais de seis anos); esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras; estucador de 1. ^a ; expositor e ou decorador; fiel de armazém; fogueiro de 1. ^a ; mecânico de aparelhos de precisão de 1. ^a ; mecânico de automóveis de 1. ^a ; mecânico de frio ou ar condicionado de 1. ^a ; mecânico de máquinas de escritório de 1. ^a ; medidor (tirocinante do 2. ^o ano); montador-ajustador de máquinas de 1. ^a ; motorista de pesados; oficial (mais de três anos); operador de máquinas de contabilidade (mais de três anos); operador de máquinas de pantógrafo de 1. ^a ; operador de máquinas de <i>transfer</i> automática de 1. ^a ; operador de supermercado (mais de seis anos); operador informático (estagiário); operador mecanográfico (até três anos); orçamentista (metalúrgico); ourives conserteiro; pasteleiro de 1. ^a ; pedreiro de 1. ^a ; perfurador-verificador (mais de três anos); pintor de 1. ^a ; pintor-decorador de 1. ^a ; polidor de 1. ^a ; programador mecanográfico (estagiário); promotor de vendas (sem parte variável); prospector de vendas (sem parte variável); recepcionista de 1. ^a ; recepcionista ou atendedor de oficinas; reparador de aparelhos receptores de rádio (mais de três anos); serralheiro civil de 1. ^a ; serralheiro mecânico de 1. ^a ; soldador de electroarco ou oxí-acetileno de 1. ^a ; técnico auxiliar de equipamento electrónico de controlo e de escritório; torneiro mecânico de 1. ^a ; traçador-marcador de 1. ^a ; vendedor especializado (sem parte variável); verificador de produtos adquiridos (mais de um ano); vigilante-controlador	466	524	589
IX	Agente de métodos; caixeiro-encarregado ou chefe de secção; chefe de equipa (chefe de grupo ou operário-chefe); chefe de equipa (elect.); chefe de grupo de vigilância; chefe de pasteleiro; chefe de secção (encarregado) (têxtil); chefe de <i>snack</i> ; construtor de maquetas (até três anos); correspondente em línguas estrangeiras; decorador de execução (até três anos); desenhador de execução (até três anos); encarregado (mad.); encarregado de 2. ^a (const. civil); encarregado de armazém; enfermeiro especializado; escriturário especializado; impressor-litógrafo; inspector de vendas; mecânico de instrumentos musicais; medidor (até três anos); medidor-orçamentista (tirocinante); mestre; modelista; muflador ou forneiro; oficial de 1. ^a ; operador informático (até três anos); operador mecanográfico (mais de três anos); operador-encarregado; operário qualificado; peleiro; preparador de trabalho; programador de fabrico; radiomontador geral até três anos; subchefe de secção; técnico de 2. ^a classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório; técnico de prevenção; tradutor	500	564	621
X	Agente de planeamento; agente de tempos e métodos; auxiliar de classificador de diamantes; chefe de compras; chefe de cozinha; chefe de linha de montagem; chefe de vendas; construtor de maquetas (mais de três anos); decorador de execução (mais de três anos); desenhador de execução (mais de três anos); desenhador-decorador (até três anos); encarregado (elect.); encarregado de 1. ^a (const. civil); encarregado de loja; encarregado de refeitório; encarregado de secção (reparação de instrumentos musicais); encarregado geral (mad.); encarregado geral; encarregado ou chefe de secção; enfermeiro-coordenador; medidor (mais de três anos); medidor-orçamentista (até três anos); oficial principal; programador mecanográfico (até três anos); radiomontador geral (mais de três anos); secretário de direcção; técnico de 1. ^a classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório	546	606	662
XI	Adjunto de chefe de secção (técnico de equipamento electrónico); assistente operacional (tirocinante); chefe de produção e ou qualidade e ou técnico de confeccção; chefe de secção; desenhador de estudos (tirocinante); desenhador-decorador (mais de três anos); desenhador-maquetista/arte-finalista (tirocinante); estagiário de programação informática; gestor de <i>stocks</i> ; guarda-livros; medidor-orçamentista (mais de três anos); monitor de formação de pessoal; operador informático (mais de três anos); peleiro mestre; planificador (tirocinante); preparador informático de dados; técnico de maquetas (tirocinante)	590	635	689

(Em euros)

Níveis	Âmbito profissional	Tabela 0	Tabela I	Tabela II
XII	Analista informático; analista químico; chefe de escritório; chefe de secção (técnico de equipamento electrónico); assistente operacional; chefe de serviços; classificador-avaliador de diamantes; decorador de estudos; desenhador de estudos; desenhador-maquetista/arte-finalista; gerente comercial; monitor informático; planificador; programador informático; programador mecanográfico (mais de três anos); técnico de contas; técnico de maquetas; técnico de medições e orçamentos; técnico de recursos humanos; tesoureiro	651	707	743

(a) A estes níveis salariais aplicam-se as regras constantes do diploma legal que, em cada ano, aprova o salário mínimo nacional.

ANEXO III-B

Tabela de remunerações mínimas para a especialidade de técnico de computadores

Níveis	Âmbito profissional	Remunerações (euros)
I	Técnico estagiário	523
II	Técnico auxiliar	588

Níveis	Âmbito profissional	Remunerações (euros)
III	Técnico de 1.ª linha (1.º ano)	693
IV	Técnico de 2.ª linha (2.º ano)	832
V	Técnico de suporte	929
VI	Técnico de sistemas	1 038
VII	Subchefe de secção	1 211
VIII	Chefe de secção	1 270

ANEXO IV

Tabela de remunerações mínimas para técnicos de engenharia, economistas e juristas

Técnicos de engenharia (grupos)	Âmbito profissional	Tabela I (euros)	Tabela II (euros)	Âmbito profissional	Economistas e juristas (graus)
I — a)	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	814	864		
I — b)	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	891	955	Economista ... Jurista	I — a)
I — c)	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	985	1 060	Economista ... Jurista	I — b)
II	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	1 119	1 235	Economista ... Jurista	II
III	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	1 357	1 466	Economista ... Jurista	III
IV	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	1 665	1 778	Economista ... Jurista	IV
V	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	1 992	2 099	Economista ... Jurista	V

Notas

1:

- A tabela I aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja igual ou inferior a € 2311;
- A tabela II aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixado nos últimos três anos seja superior a € 2311;
- No caso de empresas tributadas em IRS, o valor a considerar para o efeito das alíneas anteriores será o que resultaria da aplicação aos rendimentos da categoria C (previstos no artigo 4.º do CIRS) da taxa por que estes seriam tributados em sede do IRC.

2 — Os técnicos de engenharia e economistas ligados ao sector de vendas e que não auferam comissões terão o seu salário base acrescido de montante igual a 20% ou 23% do valor da retribuição do

nível v da tabela geral de remunerações do anexo III-A, respectivamente, para as tabelas I ou II do anexo IV.

Nota final. — As matérias não objecto de revisão mantêm-se com à actual redacção da CCT em vigor publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2004, sem prejuízo das disposições legais em vigor.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 7911 empresas e 24 000 trabalhadores.

Lisboa, 13 de Março de 2007.

ANEXO VIII

Associações outorgantes

a) Associações patronais

Pela União de Associações do Comércio e Serviços (em representação das seguintes associações integradas):

Associação Portuguesa dos Prestadores de Serviços;
Associação dos Comerciantes de Aprestos Marítimos, Cordoaria e Sacaria de Lisboa;
Associação dos Comerciantes de Armeiros, Bicycletas, Artigos de Desporto, Drogeria e Perfumaria, Papelaria, Artigos de Escritório, Quinquilharias, Brinquedos, Artesanatos e Tabacarias de Lisboa;
Associação Nacional dos Comerciantes de Equipamentos científicos, Saúde e Imagem;
Associação Comercial de Moda;
Associação dos Comerciantes de Ferro, Ferragens e Metais do Distrito de Lisboa;
Associação dos Comerciantes de Adornos e Utilidades do Distrito de Lisboa;
Associação dos Comerciantes de Materiais de Construção de Lisboa;
Associação dos Comerciantes de Produtos Hortícolas, Frutas, Flores, Sementes, Plantas, Peixe e Criação do Distrito de Lisboa;
Associação Nacional de Comerciantes Revendedores de Lotaria;
Associação dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul (Secção Distrital de Lisboa);
Associação dos Comerciantes de Combustíveis Domésticos do Distrito de Lisboa;
Associação dos Comerciantes nos Mercados de Lisboa;
Associação dos Comerciantes de Máquinas e Acessórios do Distrito de Lisboa:

Fernando José Diogo Afonso, presidente da direcção da UACS.

Vasco Linhares de Lima Álvares de Mello, vice-presidente da direcção da UACS.

Pela Associação Empresarial do Concelho de Cascais:

Fernando José Diogo Afonso, presidente da direcção da UACS.

Vasco Linhares de Lima Álvares de Mello, vice-presidente da direcção da UACS.

b) Associações sindicais

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviço de Portugal:

Elisabete da Conceição Santos Alcobia Santos, mandatária.

Ana Paula Santos Castro Miguel, mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul:

Elisabete da Conceição Santos Alcobia Santos, mandatária.

Ana Paula Santos Castro Miguel, mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas:

Elisabete da Conceição Santos Alcobia Santos, mandatária.

Ana Paula Santos Castro Miguel, mandatária.

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

Elisabete da Conceição Santos Alcobia Santos, mandatária.

Ana Paula Santos Castro Miguel, mandatária.

Pelo STRUP — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal:

Elisabete da Conceição Santos Alcobia Santos, mandatária.

Ana Paula Santos Castro Miguel, mandatária.

Pelo OFICIAISMAR — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante:

Elisabete da Conceição Santos Alcobia Santos, mandatária.

Ana Paula Santos Castro Miguel, mandatária.

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Elisabete da Conceição Santos Alcobia Santos, mandatária.

Ana Paula Santos Castro Miguel, mandatária.

Declaração

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação dos 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;
SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;

STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

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

SIABA — Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores.

Lisboa, 1 de Março de 2007. — A Direcção Nacional:
Joaquim Pereira Pires — Alfredo Filipe Cataluna Malveiro.

Depositado em 28 de Março de 2007, a fl. 159 do livro n.º 10, com o n.º 45/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a UACS — União de Assoc. do Comércio e Serviços e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outras — Alteração salarial e outras.

Alteração salarial e outras ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1995, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2006.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — Este CCT obriga, por um lado, as empresas que no distrito de Lisboa exerçam a actividade comercial:

Retalhista;

Mista de retalhista e grossista (mista de retalho e armazenagem, importação e ou exportação);

Grossista (armazenagem, importação e ou exportação);

bem como oficinas de apoio ao seu comércio, representadas pelas associações patronais outorgantes, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja a sua categoria ou classe.

2 — Sem prejuízo do número anterior, este CCT é também aplicável às empresas filiadas na Associação dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul, relativamente aos trabalhadores do grupo profissional R (relojeiros) existentes nos distritos de Leiria, Santarém, Lisboa, Portalegre, Setúbal, Évora, Beja e Faro, bem como aos trabalhadores daquele grupo profissional filiados nas associações sindicais outorgantes.

3 — Este CCT não é aplicável às empresas que exerçam exclusivamente a actividade de grossistas em sectores onde já exista, na presente data, regulamentação colectiva de trabalho.

4 — Para efeitos do disposto no n.º 1, consideram-se oficinas de apoio aquelas cuja actividade é acessória

ou complementar da actividade comercial, quer por a respectiva produção ser principalmente escoada através dos circuitos comerciais das empresas, quer por prestarem apoio directo a estas.

5 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social e, no momento da entrega deste contrato para publicação, a sua extensão, por alargamento de âmbito, a todas as empresas e trabalhadores eventualmente não filiados que reúnam as condições necessárias para essa filiação.

Cláusula 1.ª-A

Subsídio de refeição

Aos trabalhadores abrangidos por este CCT será atribuído, por cada dia de trabalho efectivo, um subsídio de refeição no valor de € 2,20.

Cláusula 58.ª

Produção de efeitos

As tabelas salariais e o subsídio de refeição estabelecidos neste contrato colectivo de trabalho produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2007.

ANEXO II

Enquadramento das profissões por níveis salariais

Grupo A — Caixeiros e profissões correlativas

Nível I:

- a) Praticante do 1.º ano;
- b) Praticante do 2.º ano;
- c) Praticante do 3.º ano.

Nível II:

Caixeiro-ajudante de operador de supermercado (ajudante do 1.º ano).

Nível III:

Caixeiro-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 2.º ano).

Nível IV:

Caixeiro-ajudante e operador do 3.º ano.

Nível V:

Caixa de balcão (até três anos);
Distribuidor (até três anos);
Embalador (até três anos);
Operador de máquinas (até três anos);
Repositor (até três anos);
Servente (até três anos).

Nível VI:

Caixa de balcão (mais de três anos);
Caixeiro (até três anos);
Distribuidor (mais de três anos);
Embalador (mais de três anos);
Operador de supermercado (até três anos);
Operador de máquinas (mais de três anos);
Repositor (mais de três anos);
Servente (mais de três anos).

Nível VII:

Caixeiro (três a seis anos);
Conferente;
Demonstrador;
Operador de supermercado (três a seis anos);
Propagandista.
Com parte variável:

Caixeiro de mar;
Caixeiro de praça;
Caixeiro-viajante;
Promotor de vendas;
Prospector de vendas;
Vendedor especializado.

Nível VIII:

Caixeiro (mais de seis anos);
Expositor e ou decorador;
Fiel de armazém;
Operador de supermercado (mais de seis anos);
Sem parte variável:

Caixeiro de mar;
Caixeiro de praça;
Caixeiro-viajante;
Promotor de vendas;
Prospector de vendas;
Vendedor especializado.

Nível IX:

Caixeiro-encarregado ou chefe de secção;
Encarregado de armazém;
Inspector de vendas;
Operador-encarregado.

Nível X:

Chefe de compras;
Chefe de vendas;
Encarregado geral;
Encarregado de loja.

Nível XII:

Gerente comercial.

Nota. — Para efeitos de promoção das categorias referenciadas ao nível v, a antiguidade conta-se a partir de 1 de Outubro de 1980.

Grupos B, C, D e E — Trabalhadores de escritório e correlativos

Nível I:

- a) Pacote e praticante de ascensorista do 1.º ano;
- b) Pacote e praticante de ascensorista do 2.º ano;
- c) Pacote e praticante de ascensorista do 3.º ano.

Nível II:

Dactilógrafo do 1.º ano;
Estagiário do 1.º ano.

Nível III:

Contínuo e ascensorista de 18/19 anos;
Dactilógrafo do 2.º ano;
Estagiário do 2.º ano.

Nível IV:

Contínuo e ascensorista de 20 anos;
Dactilógrafo do 3.º ano;
Estagiário do 3.º ano;
Servente de limpeza.

Nível VI:

Ascensorista (mais de 21 anos);
Contínuo (mais de 21 anos);
Escriturário (até três anos);
Guarda;
Operador de máquinas de contabilidade (estagiário);
Perfurador-verificador estagiário;
Porteiro (mais de 21 anos);
Recepcionista estagiário (mais de 21 anos);
Telefonista (até três anos);
Vigilante.

Nível VII:

Cobrador (até três anos);
Empregado de serviço externo (até três anos);
Escriturário (de três a seis anos);
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa;
Operador de máquinas de contabilidade (até três anos);
Operador mecanográfico (estagiário);
Perfurador-verificador (até três anos);
Recepcionista de 2.ª;
Telefonista (mais de três anos).

Nível VIII:

Caixa (de escritório);
Cobrador (mais de três anos);
Empregado de serviço externo (mais de três anos);
Escriturário (mais de seis anos);
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras;
Operador de máquinas de contabilidade (mais de três anos);
Operador informático (estagiário);
Operador mecanográfico (até três anos);
Perfurador-verificador (mais de três anos);
Programador mecanográfico (estagiário);
Recepcionista de 1.ª;
Vigilante-controlador.

Nível IX:

Chefe de grupo de vigilância;
Correspondente em línguas estrangeiras;
Escriturário especializado;
Operador informático (até três anos);
Operador mecanográfico (mais de três anos);
Subchefe de secção;
Tradutor.

Nível X:

Programador mecanográfico (até três anos);
Secretário de direcção.

Nível XI:

Chefe de secção;
Estagiário de programação informática;

Guarda-livros;
Monitor de formação de pessoal;
Operador informático (mais de três anos);
Preparador informático de dados.

Nível XII:

Analista informático;
Chefe de escritório;
Chefe de serviços;
Monitor informático;
Programador informático;
Programador mecanográfico (mais de três anos);
Tesoureiro;
Técnico de contas;
Técnico de recursos humanos.

Grupo F — Motoristas

Nível VII:

Motorista de ligeiros.

Nível VIII:

Motorista de pesados.

Grupo G — Metalúrgicos

Nível I:

- a) Aprendiz do 1.º ano;
- b) Aprendiz do 2.º ano;
- c) Aprendiz do 3.º ano.

Nível II:

Aprendiz do 4.º ano.

Nível III:

Praticante do 1.º ano.

Nível IV:

Praticante do 2.º ano.

Nível V:

Ajudante de lubrificador;
Apontador (até um ano);
Ferramenteiro de 3.ª;
Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 3.ª;
Operário não especializado.

Nível VI:

Afiador de ferramentas de 2.ª;
Afinador máquinas de 3.ª;
Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 3.ª;
Assentador de isolamentos;
Atarraxador;
Bate-chapas (chapeiro) de 3.ª;
Carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 2.ª;
Carpinteiro de moldes ou modelos de 3.ª;

Condutor de máquinas de 3.ª;
Controlador de qualidade (até um ano);
Cortador e serrador de materiais de 2.ª;
Entregador de ferramentas, materiais e produtos;
Escolhedor-classificador de sucata;
Ferramenteiro de 2.ª;
Funileiro-latoeiro de 2.ª;
Lavandeiro;
Lubrificador;
Maçariqueiro de 2.ª;
Mecânico de aparelhos de precisão de 3.ª;
Mecânico de automóveis de 3.ª;
Mecânico de frio ou ar condicionado de 3.ª;
Mecânico de máquinas de escritório de 3.ª;
Montador-ajustador de máquinas de 3.ª;
Montador de estruturas metálicas ligeiras;
Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 2.ª;
Operador de máquinas de pantógrafo de 3.ª;
Operador de máquinas de transfer automática de 3.ª;
Operador de quinadeira de 2.ª;
Pintor de 2.ª;
Polidor de 3.ª;
Serrador mecânico;
Serralheiro civil de 3.ª;
Serralheiro mecânico de 3.ª;
Soldador de 2.ª;
Soldador por electroarco e oxi-acetileno de 3.ª;
Torneiro mecânico de 3.ª;
Traçador-marcador de 3.ª;
Verificador de produtos adquiridos (até um ano).

Nível VII:

Afiador de ferramentas de 1.ª;
Afinador de máquinas de 2.ª;
Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 2.ª;
Apontador (mais de um ano);
Bate-chapas (chapeiro de 2.ª);
Canalizador de 2.ª;
Carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 1.ª;
Carpinteiro de moldes ou modelos de 2.ª;
Condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 2.ª;
Cortador e serrador de materiais de 1.ª;
Demonstrador de máquinas e equipamentos;
Ferramenteiro de 1.ª;
Funileiro-latoeiro de 1.ª;
Maçariqueiro de 1.ª;
Mecânico de aparelhos de precisão de 2.ª;
Mecânico de automóveis de 2.ª;
Mecânico de frio ou ar condicionado de 2.ª;
Mecânico de máquinas de escritório de 2.ª;
Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 1.ª;
Montador-ajustador de máquinas de 2.ª;
Operador de máquinas de pantógrafo de 2.ª;
Operador de máquinas de transfer automática de 2.ª;
Operador de máquinas de balancé;
Operador de quinadeira de 1.ª;
Pintor de 1.ª;

Polidor de 2.^a;
Serralheiro civil de 2.^a;
Serralheiro mecânico de 2.^a;
Soldador de 1.^a;
Soldador por electroarco e oxi-acetileno de 2.^a;
Torneiro mecânico de 2.^a;
Traçador-marcador de 2.^a

Nível VIII:

Afinador máquinas de 1.^a;
Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 1.^a;
Bate-chapas (chapeiro) de 1.^a;
Canalizador de 1.^a;
Carpinteiro de moldes ou modelos de 1.^a;
Condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 1.^a;
Controlador de qualidade (mais de um ano);
Mecânico de aparelhos de precisão de 1.^a;
Mecânico de automóveis de 1.^a;
Mecânico de frio ou ar condicionado de 1.^a;
Mecânico de máquinas de escritório de 1.^a;
Montador-ajustador de máquinas de 1.^a;
Operador de máquinas de pantógrafo de 1.^a;
Operador de máquinas de transfer automática de 1.^a;
Orçamentista (metalúrgico);
Polidor de 1.^a;
Recepcionista ou atendedor de oficinas;
Serralheiro civil de 1.^a;
Serralheiro mecânico de 1.^a;
Soldador por electroarco e oxi-acetileno de 1.^a;
Torneiro mecânico de 1.^a;
Traçador-marcador de 1.^a;
Verificador de produtos adquiridos (mais de um ano).

Nível IX:

Agente de métodos;
Chefe de equipa (chefe de grupo ou operário-chefe);
Operário qualificado;
Preparador de trabalho;
Programador de fabrico;
Técnico de prevenção.

Nível X:

Chefe de linha de montagem;
Encarregado ou chefe de secção.

Nível XI:

Gestor de *stocks*.

Nota. — As tabelas dos níveis I a IV não se aplicam aos profissionais lubrificador, entregador de ferramentas, materiais ou produtos, ataraxador, serralheiro mecânico e montador de estruturas metálicas ligeiras (nível IV), que, durante o tempo de prática, se regularão pelo quadro seguinte:

Nível I — c) 1.^o ano;
Nível II — 2.^o ano ou 17 anos de idade;
Nível III — 3.^o ano ou 18 ou mais anos de idade.

Nível I:

Aprendiz.

Nível II:

Ajudante do 1.^o ano.

Nível III:

Ajudante do 2.^o ano.

Nível V:

Pré-oficial do 1.^o ano.

Nível VI:

Pré-oficial do 2.^o ano.

Nível VII:

Electromecânico (electricista-montador) de veículos de tracção eléctrica (até três anos);
Estagiário de técnico de equipamento electrónico de controlo e de escritório;
Oficial (até três anos);
Reparador de aparelhos receptores de rádio (até três anos).

Nível VIII:

Electromecânico (electricista-montador) de veículos de tracção eléctrica (mais de três anos);
Oficial (mais de três anos);
Reparador de aparelhos receptores de rádio (mais de três anos);
Técnico auxiliar de equipamento electrónico de controlo e de escritório.

Nível IX:

Chefe de equipa;
Radiomontador geral (até três anos);
Técnico de 2.^a classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório.

Nível X:

Encarregado;
Radiomontador geral (mais de três anos);
Técnico de 1.^a classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório.

Nível XI:

Adjunto de chefe de secção (técnico de equipamento electrónico).

Nível XII:

Chefe de secção (técnico de equipamento electrónico).

Nota. — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente convenção estavam classificados em técnicos de electrónica até três anos e de mais de três anos serão reclassificados em técnicos de 2.^a e de 1.^a classes de equipamento electrónico de controlo e de escritório, respectivamente.

Grupo I — Construção civil

Nível II:

Auxiliar menor do 1.º ano.

Nível III:

Auxiliar menor do 2.º ano.

Nível V:

Servente.

Nível VI:

Montador de andaimes.

Nível VII:

Capataz;
Carpinteiro de limpos de 2.ª;
Estucador de 2.ª;
Pedreiro de 2.ª;
Pintor de 2.ª

Nível VIII:

Arvorado;
Carpinteiro de limpos de 1.ª;
Estucador de 1.ª;
Pedreiro de 1.ª;
Pintor de 1.ª

Nível IX:

Encarregado de 2.ª

Nível X:

Encarregado de 1.ª

Grupo J — Trabalhadores de madeiras

Nível I:

- a) Aprendiz do 1.º ano;
- b) Aprendiz do 2.º ano;
- c) Aprendiz do 3.º ano.

Nível II:

Aprendiz do 4.º ano.

Nível III:

Praticante do 1.º ano;
Praticante do 2.º ano.

Nível IV:

Cortador de tecidos para colchões de 2.ª;
Costureiro de colchões de 2.ª;
Enchedor de colchões de 2.ª

Nível V:

Assentador de revestimentos de 2.ª;
Casqueiro de 2.ª;
Cortador de tecidos para colchões de 1.ª;
Costureiro-controlador de 2.ª;
Costureiro de colchões de 1.ª;

Costureiro de decoração de 2.ª;
Costureiro de estofador de 2.ª;
Cortador de tecidos para estofos de 2.ª;
Dourador de ouro de imitação de 2.ª;
Enchedor de colchões e almofadas de 1.ª;
Envernizador de 2.ª;
Facejador de 2.ª;
Montador de móveis de 2.ª;
Polidor mecânico e à pistola de 2.ª;
Prensador de 2.ª

Nível VI:

Assentador de revestimentos de 1.ª;
Carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 2.ª;
Casqueiro de 1.ª;
Cortador de tecidos para estofos de 1.ª;
Costureiro-controlador de 1.ª;
Costureiro de decoração de 1.ª;
Costureiro de estofador de 1.ª;
Dourador de ouro de imitação de 1.ª;
Empalhador de 2.ª;
Envernizador de 1.ª;
Estofador de 2.ª;
Facejador de 2.ª;
Gravador de 2.ª;
Marceneiro de 2.ª;
Mecânico de madeiras de 2.ª;
Moldureiro reparador de 2.ª;
Montador de móveis de 1.ª;
Perfilador de 2.ª;
Pintor de móveis de 2.ª;
Polidor manual de 2.ª;
Polidor mecânico e à pistola de 1.ª;
Prensador de 1.ª;
Serrador.

Nível VII:

Carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 1.ª;
Dourador de ouro fino de 2.ª;
Empalhador de 1.ª;
Entalhador de 2.ª;
Estofador de 1.ª;
Gravador de 1.ª;
Marceneiro de 1.ª;
Marceneiro de instrumentos musicais;
Mecânico de madeiras de 1.ª;
Moldureiro reparador de 1.ª;
Perfilador de 1.ª;
Pintor de móveis de 1.ª;
Pintor decorador de 2.ª;
Polidor manual de 1.ª

Nível VIII:

Decorador;
Dourador de ouro fino de 1.ª;
Entalhador de 1.ª;
Pintor-decorador de 1.ª

Nível IX:

Encarregado;
Mecânico de instrumentos musicais.

Nível X:

Encarregado geral;
Encarregado de secção (reparação de instrumentos musicais).

Nota. — As tabelas dos níveis I a IV não se aplicam aos trabalhadores cortadores de tecidos para colchões, costureiro de colchões, enchedor de colchões e almofadas, assentador de revestimentos, montador de móveis e costureiro de decoração, que, durante o tempo de prática, se regularão pelo seguinte quadro:

Nível I — c) 1.º ano;
Nível II — 2.º ano ou 17 anos de idade;
Nível III — 3.º ano ou 18 anos ou mais de idade.

Grupo L — Técnicos de desenho

Nível I:

Praticante do 1.º ano.

Nível II:

Praticante do 2.º ano.

Nível III:

Praticante do 3.º ano.

Nível IV:

Tirocinante B.

Nível V:

Operador heliográfico (até três anos);
Tirocinante A, 1.º ano.

Nível VI:

Arquivista técnico (até três anos);
Operador heliográfico (mais de três anos);
Tirocinante A, 2.º ano.

Nível VII:

Arquivista técnico (mais de três anos);
Auxiliar de decorador (até três anos);
Desenhador de execução (tirocinante do 1.º ano);
Medidor (tirocinante do 1.º ano).

Nível VIII:

Auxiliar de decorador (mais de três anos);
Desenhador de execução (tirocinante do 2.º ano);
Medidor (tirocinante do 2.º ano).

Nível IX:

Construtor de maquetas (até três anos);
Decorador de execução (até três anos);
Desenhador de execução (até três anos);
Medidor (até três anos);
Medidor-orçamentista (tirocinante).

Nível X:

Construtor de maquetas (mais de três anos);
Decorador de execução (mais de três anos);
Desenhador de execução (mais de três anos);
Desenhador-decorador (até três anos);
Medidor (mais de três anos);
Medidor-orçamentista (até três anos).

Nível XI:

Assistente operacional (tirocinante);
Desenhador de estudos (tirocinante);
Desenhador-decorador (mais de três anos);
Desenhador-maquetista/arte-finalista (tirocinante);
Medidor-orçamentista (mais de três anos);
Planificador (tirocinante);
Técnico de maquetas (tirocinante).

Nível XII:

Assistente operacional;
Decorador de estudos;
Desenhador de estudos;
Desenhador-maquetista/arte-finalista;
Planificador;
Técnico de maquetas;
Técnico de medições e orçamentos.

Grupo M — Pessoal de enfermagem

Nível VII:

Auxiliar de enfermagem.

Nível VIII:

Enfermeiro.

Nível IX:

Enfermeiro especializado.

Nível X:

Enfermeiro-coordenador.

Grupo N — Indústria hoteleira

Nível I:

a) Aprendiz com menos de 18 anos (1.º ano);
b) Aprendiz com menos de 18 anos (2.º ano);
c) Aprendiz com menos de 18 anos (3.º ano).

Nível II:

Aprendiz com mais de 18 anos (1.º ano).

Nível III:

Aprendiz com mais de 18 anos (2.º ano).

Nível IV:

Estagiário.

Nível V:

Copeiro;
Empregado de refeitório;
Preparador de cozinha.

Nível VI:

Cafeteiro;
Controlador de caixa;
Cozinheiro de 3.ª;
Dispenseiro;
Empregado de balcão.

Nível VII:

Cozinheiro de 2.^a;
Empregado de mesa de 2.^a;
Empregado de *snack*;
Pasteleiro de 2.^a

Nível VIII:

Cozinheiro de 1.^a;
Ecónomo;
Empregado de mesa de 1.^a;
Pasteleiro de 1.^a

Nível IX:

Chefe pasteleiro;
Chefe de *snack*.

Nível X:

Chefe de cozinha;
Encarregado de refeitório.

Grupo O — Técnicos de engenharia

V. anexo v.

Grupo P — Trabalhadores de garagens

Nível V:

Ajudante de motorista (até três anos);
Lavador de viaturas.

Nível VI:

Ajudante de motorista (mais de três anos).

Grupo Q — Têxteis

Nível I:

a) Praticante do 1.^o ano;
b) Praticante do 2.^o ano.

Nível II:

Ajudante do 1.^o ano.

Nível III:

Ajudante do 2.^o ano.

Nível IV:

Costureiro de emendas até três anos.

Nível V:

Acabadeiro;
Bordador;
Colador;
Costureiro de confecções em série;
Costureiro de emendas (mais de três anos);
Costureiro;
Distribuidor de trabalho;
Preparador;
Revistador.

Nível VI:

Ajudante de corte;
Bordador especializado;

Cortador e ou estendedor de tecidos;
Costureiro especializado;
Engomador ou brunidor;
Esticador;
Maquinista de peles;
Oficial;
Preseiro;
Registador de produção;
Riscador.

Nível VII:

Chefe de linha ou grupo;
Cortador de peles;
Cronometrista;
Maquinista de peles (especializado);
Monitor;
Oficial especializado;
Planeador;
Revisor.

Nível VIII:

Adjunto de modelista;
Ajudante de mestre.

Nível IX:

Chefe de secção (encarregado);
Mestre;
Modelista;
Peleiro.

Nível X:

Agente de planeamento;
Agente de tempos e métodos.

Nível XI:

Chefe de produção e ou qualidade e ou técnico
de confecção;
Peleiro mestre.

Grupo R — Relojoeiros

Nível I:

a) Aprendiz do 1.^o ano;
b) Aprendiz do 2.^o ano;
c) Aprendiz do 3.^o ano.

Nível II:

Meio-oficial do 1.^o ano.

Nível III:

Meio-oficial do 2.^o ano.

Nível IV:

Meio-oficial do 3.^o ano.

Nível V:

Oficial de 2.^a do 1.^o ano.

Nível VI:

Oficial de 2.^a do 2.^o ano.

Nível VII:

Oficial de 2.^a do 3.^o ano.

Nível IX:

Oficial de 1.^a

Nível X:

Oficial principal;
Auxiliar de classificador de diamantes.

Nível XII:

Classificador-avaliador de diamantes.

Nota. — Durante a vigência da presente tabela salarial, o oficial de 1.^a auferirá, além do valor estabelecido no nível em que está enquadrado, um acréscimo mensal de 250\$.

Grupo S — Economistas

V. anexo VI.

Grupo T — Juristas

V. anexo VII.

Grupo U — Outros grupos profissionais

Nível V:

Operador de máquinas auxiliares (até três anos).

Nível VI:

Decorador de vidro ou cerâmica (até três anos);
Fogoeiro de 3.^a;
Operador de máquinas auxiliares (de três a seis anos).

Nível VII:

Decorador de vidro ou cerâmica (de três a seis anos);
Fogoeiro de 2.^a;
Operador de máquinas auxiliares (mais de seis anos).

Nível VIII:

Decorador de vidro ou cerâmica (mais de seis anos);
Fogoeiro de 1.^a;
Ourives conserteiro.

Nível IX:

Impressor litográfico;
Muflador ou forneiro.

Nível XII:

Analista químico.

ANEXO III-A

Tabela geral de remunerações mínimas

a) A tabela 0 aplicar-se-á às empresas em que média do IRC fixada nos últimos três anos seja igual ou inferior a € 704.

b) A tabela I aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja superior a € 704 e até € 2772.

c) A tabela II aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja superior a € 2772.

d) No caso das empresas tributadas em IRS, os valores a considerar para o efeito das alíneas anteriores serão os que resultariam da aplicação aos rendimentos da categoria C (previstos no artigo 4.^o do CIRS), da taxa que por estes seriam tributados em sede do IRC.

e) Quando o IRC ou o IRS ainda não tenham sido fixados, as empresas serão incluídas, provisoriamente, na tabela do grupo O. Logo que a estas empresas seja fixado o primeiro IRC ou possível o cálculo previsto na alínea anterior, em caso de tributação em IRS, os valores destes determinarão a inclusão no respectivo grupo da tabela salarial e, resultando ficar abrangida a empresa em grupo superior ao O, não só ficará obrigada a actualizar os vencimentos como a liquidar as diferenças até aí verificadas.

f) Para efeitos de verificação de inclusão no competente grupo salarial, as empresas obrigam-se a incluir nas relações nominais previstas na cláusula 15.^a o valor do IRC fixado ou a matéria colectável dos rendimentos da categoria C, em caso de tributação em IRS.

g) Independentemente do disposto nas alíneas anteriores, as entidades patronais continuarão a aplicar a tabela do grupo que estavam a praticar em 31 de Janeiro de 1985.

Tabela geral de remunerações

Níveis	0	1	2
I — a)	(a)	(a)	(a)
I — b)	(a)	(a)	(a)
I — c)	(a)	(a)	(a)
II	403	403	403
III	403	403	403
IV	403	403	403
V	403	407	454
VI	403	451	505
VII	425	496	532
VIII	466	524	589
IX	500	564	621
X	546	606	662
XI	590	635	689
XII	651	707	743

(a) A estes níveis salariais aplicam-se as regras constantes do diploma legal que, em cada ano, aprova o salário mínimo nacional.

ANEXO III-B

Tabela de remunerações mínimas para a especialidade de técnico de computadores

Níveis	Categorias	Remunerações
I	Técnico estagiário	523
II	Técnico auxiliar	588
III	Técnico de 1. ^a linha (1. ^o ano)	693
IV	Técnico de 2. ^a linha (2. ^o ano)	832
V	Técnico de suporte	929
VI	Técnico de sistemas	1 038
VII	Subchefe de secção	1 211
VIII	Chefe de secção	1 270

ANEXO IV

Tabela de remunerações mínimas para técnicos de engenharia, economistas e juristas

Técnicos de engenharia (grupos)	Tabela I (euros)	Tabela II (euros)	Economistas e juristas (graus)
I — a)	814	864	I — a) I — b)
I — b)	891	955	
I — c)	985	1 060	
II	1 119	1 235	II
III	1 357	1 466	III
IV	1 665	1 778	IV
V	1 992	2 099	V

Notas

1:

- A tabela I aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja igual ou inferior a € 2311;
- A tabela II aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja superior a € 2311;
- No caso das empresas tributadas em IRS, o valor a considerar para o efeito das alíneas anteriores será o que resultaria da aplicação aos rendimentos da categoria C (previstos no artigo 4.º do CIRS) da taxa por que estes seriam tributados em sede do IRC.

2 — Os técnicos de engenharia e economistas ligados ao sector de vendas e que não auferiram comissões terão o seu salário base acrescido de montante igual a 20 % ou 23 % do valor da retribuição do nível V da tabela geral de remunerações do anexo III-A, respectivamente para as tabelas I ou II do anexo IV.

Nota final. — As matérias não objecto de revisão mantêm-se com a actual redacção do CCT à data vigente, sem prejuízo das disposições legais em vigor.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 7911 empresas e 24 000 trabalhadores.

Lisboa, 13 de Março de 2007.

ANEXO VIII

Associações outorgantes

a) Associações patronais

Pela União de Associações do Comércio e Serviços (em representação das seguintes associações integridas):

- Associação Portuguesa dos Prestadores de Serviços;
- Associação dos Comerciantes de Aprestos Marítimos, Cordoaria e Sacaria de Lisboa;
- Associação dos Comerciantes de Armeiros, Bicicletas, Artigos de Desporto, Drograria e Perfumaria, Papelaria, Artigos de Escritório, Quinquilharias, Brinquedos, Artesanatos e Tabacarias de Lisboa;
- Associação Nacional dos Comerciantes de Equipamentos científicos, Saúde e Imagem;
- Associação Comercial de Moda;

- Associação dos Comerciantes de Ferro, Ferragens e Metais do Distrito de Lisboa;
- Associação dos Comerciantes de Adornos e Utilidades do Distrito de Lisboa;
- Associação dos Comerciantes de Materiais de Construção de Lisboa;
- Associação dos Comerciantes de Produtos Hortícolas, Frutas, Flores, Sementes, Plantas, Peixe e Criação do Distrito de Lisboa;
- Associação Nacional de Comerciantes Revendedores de Lotaria;
- Associação dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul (Secção Distrital de Lisboa);
- Associação dos Comerciantes de Combustíveis Domésticos do Distrito de Lisboa;
- Associação dos Comerciantes nos Mercados de Lisboa;
- Associação dos Comerciantes de Máquinas e Acessórios do Distrito de Lisboa;

Fernando José Diogo Afonso, presidente da direcção da UACS.

Vasco Linhares de Lima Álvares de Mello, vice-presidente da direcção da UACS.

Pela Associação Empresarial do Concelho de Cascais:

Fernando José Diogo Afonso, presidente da direcção da UACS.

Vasco Linhares de Lima Álvares de Mello, vice-presidente da direcção da UACS.

b) Associações sindicais

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes sindicatos federados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

Amadeu de Jesus Pinto, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

Amadeu de Jesus Pinto, mandatário.

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

José Manuel Gonçalves Dias de Sousa, mandatário.

Pelo SINCOMAR — Sindicato dos Capitães e Oficiais da Marinha Mercante:

José Manuel Morais Teixeira, mandatário.

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto, mandatária.

Pela FENSIQ — Confederação Nacional dos Sindicatos de Quadros:

João Manuel Netas Neves, mandatário.

Declaração

A FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros declara que outorga a assinatura da revisão do texto final do CCT/União de Associações do Comércio e Serviços de Lisboa — 2007, em representação dos seguintes sindicatos:

SNAQ — Sindicato Nacional de Quadros Técnicos;
SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;
SE — Sindicato dos Economistas.

Lisboa, 14 de Março de 2007. — O Secretariado Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 28 de Março de 2007, a fl. 159 do livro n.º 10, com o n.º 47/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ANACPA — Assoc. Nacional de Comerciantes de Produtos Alimentares e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras.

Revisão salarial e outras do contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 2000, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2005.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as empresas que em Portugal exerçam a actividade comercial de produtos alimentares, representadas pela associação empregadora outorgante e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção, representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Trabalho, aquando da entrega deste CCT para depósito e publicação e das suas subsequentes alterações, a sua extensão a todas as empresas que exerçam a mesma actividade e aos trabalhadores ao seu serviço que, não sendo filiados nas associações outorgantes, reúnam as condições para essa filiação.

3 — O presente contrato aplica-se a todo o território nacional.

Cláusula 58.ª

Subsídio de refeição

1 — Em 2006 os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no montante de € 3,95 por cada dia de trabalho efectivamente prestado. A partir de 1 de Janeiro de 2007 o subsídio de refeição terá o valor de € 4,20.

2 — Para efeitos de aplicação do número anterior, o serviço prestado terá de ter duração superior a metade do período normal de trabalho diário.

3 — Nas situações em que haja lugar a pagamento de ajudas de custo, não é devido o subsídio de refeição.

4 — Nos casos em que a entidade empregadora forneça refeição completa ao trabalhador e este opte por a consumir, não há lugar ao pagamento do subsídio de refeição correspondente a esses dias.

ANEXO III-A

Tabela de remunerações base mensais

(em vigor entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2006)

Níveis	Categorias profissionais	Escalaes salariais					
		A	B	C	D	E	F
I	Director-geral II	1 799	1 889	1 983	1 082	—	—
II	Coordenador de <i>cash & carry</i> II	1 554	1 632	1 713	1 799	—	—
	Director de loja II						
	Director de serviços II						
	Director-geral I						
III	Chefe de departamento II	1 343	1 410	1 480	1 554	—	—
	Coordenador de <i>cash & carry</i> I						
	Director de loja I						
	Director de serviços I						
	Gerente de loja II						
	Supervisor de zona II						
Técnico superior IV							

Níveis	Categorias profissionais	Escala salarial					
		A	B	C	D	E	F
IV	Chefe de departamento I Chefe de serviços II Coordenador de lojas II Gerente de loja I Gestor de produto II Supervisor de <i>call center</i> II Supervisor de zona I Técnico administrativo IV Técnico de informática IV Técnico IV Técnico operacional IV Técnico superior III	1 160	1 218	1 279	1 343	-	-
V	Chefe de serviços I Coordenador de lojas I Encarregado de loja A Gestor de cliente III Gestor de produto I Subgerente II Supervisor de <i>call center</i> I Supervisor de secção Técnico administrativo III Técnico III Técnico de informática III Técnico operacional III Técnico superior II Vendedor VI	1 002	1 052	1 105	1 160	-	-
VI	Chefe de secção/operador encarregado Chefe de secção administrativa Cortador qualificado Encarregado de loja B Gestor de cliente II Subgerente I Técnico administrativo II Técnico II Técnico de informática II Técnico operacional II Técnico superior I Vendedor V	876	909	954	1 002	-	-
VII	Assistente administrativo IV Assistente operacional IV Cortador III Cozinheiro qualificado Desenhador/decorador III Gestor de cliente I Motorista III Operador de <i>call center</i> II Operador qualificado Panificador qualificado Pasteleiro qualificado Secretário II Técnico administrativo I Técnico I Técnico de informática I Técnico operacional I Vendedor IV	757	795	835	876	-	-
VIII	Assistente administrativo III Assistente operacional III Cortador II Cozinheiro II Desenhador/decorador II Empregado de mesa/balcão IV Fiel de armazém II Motorista II Operador auto qualificado II Operador de <i>call center</i> II Operador de loja IV	654	687	721	757	795	835

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais					
		A	B	C	D	E	F
VIII	Panificador II Pasteleiro II Promotor de vendas III Secretário I Vendedor III	654	687	721	757	795	835
IX	Assistente administrativo II Assistente operacional II Conferente II Cortador I Cozinheiro I Desenhador/decorador I Empregado de mesa/balcão III Empregado de serviço externo II Fiel de armazém I Motorista I Operador auto qualificado I Operador de <i>call center</i> I Operador de loja III Panificador I Pasteleiro I Promotor de vendas II Telefonista/recepcionista II Vendedor II Vigilante II	565	593	623	654	687	721
X	Assistente administrativo I Assistente operacional I Auxiliar de cozinha II Conferente I Empregado de mesa/balcão II Empregado de serviço externo I Operador auto II Operador de loja II Promotor de vendas I Servente/ajudante de motorista II Servente de limpeza II Telefonista/recepcionista I Vendedor I Vigilante I	488	513	539	565	593	623
XI	Auxiliar de cozinha I Empregado de mesa/balcão I Operador auto I Operador de loja I Servente/ajudante de motorista I Servente de limpeza I	422		465		513	539

ANEXO III-B

Tabela de remunerações base mensais

(em vigor entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2007)

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais					
		A	B	C	D	E	F
I	Director-geral II	1 848	1 940	2 037	2 139	–	–
II	Coordenador de <i>cash & carry</i> II Director de loja II Director de serviços II Director-geral I	1 596	1 677	1 760	1 848	–	–

Níveis	Categorias profissionais	Escala salarial					
		A	B	C	D	E	F
III	Chefe de departamento II Coordenador de <i>cash & carry</i> I Director de loja I Director de serviços I Gerente de loja II Supervisor de zona II Técnico superior IV	1 380	1 449	1 520	1 596	-	-
IV	Chefe de departamento I Chefe de serviços II Coordenador de lojas II Gerente de loja I Gestor de produto II Supervisor de <i>call center</i> II Supervisor de zona I Técnico administrativo IV Técnico de informática IV Técnico IV Técnico operacional IV Técnico superior III	1 192	1 251	1 314	1 380	-	-
V	Chefe de serviços I Coordenador de lojas I Encarregado de loja A Gestor de cliente III Gestor de produto I Subgerente II Supervisor de <i>call center</i> I Supervisor de secção Técnico administrativo III Técnico III Técnico de informática III Técnico operacional III Técnico superior II Vendedor VI	1 030	1 081	1 135	1 192	-	-
VI	Chefe de secção/operador encarregado Chefe de secção administrativa Cortador qualificado Encarregado de loja B Gestor de cliente II Subgerente I Técnico administrativo II Técnico II Técnico de informática II Técnico operacional II Técnico superior I Vendedor V	900	934	980	1 030	-	-
VII	Assistente administrativo IV Assistente operacional IV Cortador III Cozinheiro qualificado Desenhador/decorador III Gestor de cliente I Motorista III Operador de <i>call center</i> II Operador qualificado Panificador qualificado Pasteleiro qualificado Secretário II Técnico administrativo I Técnico I Técnico de informática I Técnico operacional I Vendedor IV	778	817	858	900	-	-
VIII	Assistente administrativo III Assistente operacional III Cortador II Cozinheiro II Desenhador/decorador II	672	706	741	778	817	858

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais					
		A	B	C	D	E	F
VIII	Empregado de mesa/balcão IV Fiel de armazém II Motorista II Operador auto qualificado II Operador de <i>call center</i> II Operador de loja IV Panificador II Pasteleiro II Promotor de vendas III Secretário I Vendedor III	672	706	741	778	817	858
IX	Assistente administrativo II Assistente operacional II Conferente II Cortador I Cozinheiro I Desenhador/decorador I Empregado de mesa/balcão III Empregado de serviço externo II Fiel de armazém I Motorista I Operador auto qualificado I Operador de <i>call center</i> I Operador de loja III Panificador I Pasteleiro I Promotor de vendas II Telefonista/recepcionista II Vendedor II Vigilante II	581	610	640	672	706	741
X	Assistente administrativo I Assistente operacional I Auxiliar de cozinha II Conferente I Empregado de mesa/balcão II Empregado de serviço externo I Operador auto II Operador de loja II Promotor de vendas I Servente/ajudante de motorista II Servente de limpeza II Telefonista/recepcionista I Vendedor I Vigilante I	502	527	554	581	610	640
XI	Auxiliar de cozinha I Empregado de mesa/balcão I Operador auto I Operador de loja I Servente/ajudante de motorista I Servente de limpeza I	434		478		527	554

Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 5200 empresas e 10 500 trabalhadores.

Lisboa, 22 de Março de 2007.

Pela ANACPA — Associação Nacional de Comerciantes de Produtos Alimentares:

Manuel de Lima Amorim, presidente da direcção.
João Pinto Correia, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITSESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;
SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

Amadeu de Jesus Pinto, mandatário.

Depositado em 28 de Março de 2007, a fl. 159 do livro n.º 10, com o n.º 46/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ACT entre a CAIMA — Ind. de Celulose, S. A., e outra e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Revisão global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho, adiante designado por ACT, obriga, de um lado, a CAIMA — Indústria de Celulose, S. A., e a SILVICAIMA — Sociedade Silvícola Caima, S. A., adiante designadas por empresas e, do outro, os trabalhadores que, sendo representados pelas associações sindicais outorgantes, estejam ou venham a estar ao serviço daquelas empresas, independentemente do local onde exerçam as respectivas funções.

2 — O ACT aplica-se a duas empresas: CAIMA — Indústria de Celulose, S. A., com actividade de produção de pasta para papel e estabelecimentos em Constância e Lisboa, e SILVICAIMA — Sociedade Silvícola Caima, S. A., com actividade de silvicultura e estabelecimentos em todo o território nacional.

3 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, são abrangidos pela presente convenção 262 trabalhadores ao serviço das empresas.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — Este ACT entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por um período de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária vigoram por um período de 12 meses.

3 — A denúncia e revisão decorrem nos termos e prazos legais.

CAPÍTULO II

Admissão, categorias e carreiras profissionais

Cláusula 3.^a

Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos por este ACT serão classificados profissionalmente de harmonia com as funções efectivamente exercidas, em conformidade com o disposto no anexo I.

2 — A classificação a que se refere o número anterior é da competência das empresas.

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

1 — A idade, as habilitações mínimas de admissão, bem como a documentação tendente a legitimar o exer-

cício da respectiva actividade profissional, são as previstas na lei, sem prejuízo do disposto no anexo III.

2 — Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico feito a expensas das empresas e destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar.

O resultado do exame deve ser registado em ficha própria.

3 — No acto de admissão, as empresas deverão fornecer ao trabalhador uma cópia do presente ACT e de outros regulamentos específicos, sempre que existam.

Cláusula 5.^a

Contratos a termo

1 — As empresas poderão celebrar contratos individuais de trabalho a termo, de acordo com a legislação aplicável.

2 — Aos trabalhadores admitidos no âmbito desta cláusula ser-lhes-á extensível o normativo constante do presente ACT, na parte aplicável.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, 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 compensação.

2 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato, sem prejuízo do disposto na lei para os contratos a termo, e tem a seguinte duração:

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

3 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se automaticamente definitiva, contando-se a antiguidade a partir da data de admissão provisória.

Cláusula 7.^a

Promoções e acessos

1 — Constitui promoção ou acesso, a passagem de trabalhador à categoria ou escalão superior e a classe ou grau dentro da mesma categoria ou ainda a mudança para funções de natureza diferente, a que corresponde uma escala de retribuição mais elevada.

2 — Para preenchimento de lugares, as empresas deverão dar preferência aos trabalhadores já ao seu serviço, a fim de proporcionar-lhe a sua promoção e melhoria das suas condições de trabalho, desde que considerem que esses trabalhadores reúnem as condições necessárias para o preenchimento dos referidos lugares.

Cláusula 8.^a

Formação profissional

1 — As empresas incentivarão a formação profissional no sentido da adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias introduzidas ou às reconversões efectuadas, bem como a melhoria dos conhecimentos e da prática dos trabalhadores de uma instalação, serviço ou técnica.

2 — Na formação e acesso profissional devem as empresas promover as condições de aprendizagem para as profissões, de modo a permitirem a formação e preparação continuadas do trabalhador em todas as funções que lhe poderão ser cometidas no âmbito da sua profissão.

3 — As empresas, sempre que possível, estabelecerão meios internos de formação e aperfeiçoamento profissional, devendo o tempo despendido na utilização dos mesmos ser considerado, para todos os efeitos, como período de trabalho.

Cláusula 9.^a

Relações nominais e quadro de pessoal

As empresas elaborarão os mapas de quadro de pessoal dos modelos aprovados pela legislação em vigor, que remeterão às entidades nesta previstas e aos sindicatos outorgantes, de acordo com a periodicidade estabelecida.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 10.^a

Deveres das empresas

São deveres das empresas:

- a) Providenciar para que haja bom ambiente e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
- b) Promover e dinamizar a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;
- c) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço neles inscritos e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo colectivo;
- d) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste acordo;
- e) Passar certificados aos seus trabalhadores, nos termos e condições legalmente previstos;
- f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob sua orientação. Qualquer observação terá de ser feita de modo a não ferir a dignidade dos trabalhadores;
- g) Aplicar aos trabalhadores-estudantes o regime previsto na cláusula 18.^a;
- h) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;

- i) Não exigir dos trabalhadores serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos casos e condições previstos na lei;
- j) Mediante declaração de consentimento de cada trabalhador, proceder à cobrança das quotizações sindicais e enviar o seu produto aos sindicatos até dia 15 do mês seguinte àquele a que respeitem, acompanhadas dos respectivos mapas devidamente preenchidos;
- k) Assegurar o fornecimento de meios adequados ao tratamento de situações em que haja inalação de produtos tóxicos, devendo para o efeito ouvir as comissões de higiene e segurança.

Cláusula 11.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste ACT;
- b) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas de acordo com a sua profissão/categoria profissional, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Ter para com os colegas de trabalho as atenções e o respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados ou sempre que se verifique a necessidade de os prestar para o bom desempenho das respectivas funções;
- d) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem no exercício da sua actividade profissional tenha de contactar;
- g) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- h) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa que não estejam autorizados a revelar, nomeadamente em matéria de fabrico e condições de comercialização;
- i) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando as suas funções, mesmo após o termo desse horário, sem que seja substituído ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias, quando desse abandono possa resultar prejuízo importante sobre pessoas, equipamentos, matérias-primas ou produtos acabados e desde que não se verifique ser de outrem a exclusiva responsabilidade da não substituição.

2 — O dever de obediência a que se refere a alínea b) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pelas empresas como às emanadas do superior hierárquico do trabalhador, dentro da competência que por elas lhe for atribuída.

Cláusula 12.^a

Garantia dos trabalhadores

1 — É proibido às empresas:

- a) Despedir o trabalhador em contravenção com o disposto na lei e neste ACT;

- b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou dos seus companheiros;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pelas empresas ou por pessoa por elas indicadas;
- e) Salvo o disposto na lei e neste ACT, transferir o trabalhador para outro local de trabalho;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria de qualquer trabalhador, salvo acordo das partes;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar.

2 — A prática pelas empresas de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização correspondente a um mês por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 13.^a

Exercício da actividade sindical das empresas

À matéria relativa à actividade sindical nas empresas aplicar-se-ão as disposições legais em vigor.

Cláusula 14.^a

Processo disciplinar

1 — Sempre que as empresas considerem que foi praticada uma infracção disciplinar, deverão proceder à averiguação dos factos e circunstâncias em que a alegada infracção foi praticada, sendo indispensável a audiência do trabalhador acusado e a concessão, a este, de todos os meios de defesa previstos na lei.

2 — Se à infracção cometida puder corresponder pena de suspensão ou superior, a audiência do trabalhador prevista no número anterior deverá ser obrigatoriamente por escrito.

Cláusula 15.^a

Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada, por escrito, ao trabalhador;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

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

3 — É vedado às empresas aplicar multas.

Cláusula 16.^a

Mudança de entidade patronal

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para as empresas transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da sua transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar, nos termos legais, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele outro estabelecimento, sem prejuízo dos direitos atribuídos pelas disposições legais que regulam a transferência do trabalhador para outro local de trabalho.

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

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

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

Cláusula 17.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — As empresas devem observar rigorosamente os preceitos legais e regulamentares, assim como as directivas das entidades competentes, no que se refere a segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 — Os trabalhadores devem colaborar com as empresas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, por intermédio de comissões de segurança ou de outros meios adequados.

3 — As empresas diligenciarão, no mais curto lapso de tempo possível, no sentido da consecução dos objectivos definidos nos números anteriores.

Cláusula 18.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que se encontrem a frequentar um curso nas escolas oficiais ou oficialmente reconhecidas terão um horário ajustado às suas especiais necessidades, sem prejuízo da laboração e do total de horas semanais de trabalho normal, devendo-lhes ser concedidas as seguintes regalias, sem que isso implique tratamento menos favorável nem perda de retribuição ou qualquer outra regalia:

- a) Dispensa de uma hora por dia, durante o funcionamento dos cursos, quando necessário;
- b) Ausência em cada ano civil, pelo tempo indispensável à prestação de provas de exame.

2 — Desde que as empresas reconheçam expressamente a utilidade do curso, ficam obrigadas a pagar

50 % de todas as despesas ocasionadas pela compra de material escolar e preços cobrados pelo estabelecimento de ensino na frequência dos cursos, por parte dos trabalhadores ao seu serviço, susceptíveis de comportar para estes melhoria no exercício das suas funções.

3 — É exigida aos trabalhadores a apresentação de prova da sua situação de estudantes para que possam usufruir das regalias previstas nos números anteriores.

4 — As regalias previstas na presente cláusula ficarão condicionadas ao aproveitamento escolar do trabalhador, de que o mesmo fará prova anualmente, salvo se o não aproveitamento for devido a razões não imputáveis ao trabalhador.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 19.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho será, em termos médios, de quarenta horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor nas empresas.

2 — A duração de trabalho normal em cada dia não poderá exceder as dez horas.

3 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a trinta minutos, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo, salvo o disposto no número seguinte.

4 — Quando tal se justifique pelas condições particulares do trabalho, a prestação do trabalho normal consecutivo poderá ir até às cinco horas.

5 — O regime definido nesta cláusula não se aplica ao trabalho por turnos.

6 — Quer quanto ao disposto nesta cláusula, quer quanto ao preceituado na cláusula seguinte «Trabalho em regime de turnos», aos casos omissos e às dúvidas suscitadas na sua interpretação aplicar-se-ão os dispositivos legais em vigor.

Cláusula 20.^a

Trabalho em regime de turnos

1 — O período normal de trabalho em regime de turnos será, em média anual, de quarenta horas semanais.

2 — A duração normal de trabalho diário em cada turno não poderá exceder as dez horas.

3 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de três turnos terão direito às folgas complementares, necessárias para, tendo em conta o horário adoptado, garantir a observância do horário de quarenta horas semanais, nos termos previstos da lei.

4 — A duração normal do trabalho semanal é definida em termos médios com um período de referência de quatro meses.

5 — Em regime de três turnos, os trabalhadores têm direito a um período para repouso ou refeição de duração não inferior a trinta minutos, o qual será considerado como tempo de trabalho, verificando-se o disposto no número seguinte.

6 — O período referido no número anterior será utilizado no próprio posto de trabalho e sem prejuízo do normal funcionamento do equipamento.

7 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que pratiquem horários neste regime, desde que por escrito e mediante comunicação dos interessados ao seu responsável, com a antecedência mínima de oito horas em relação ao início de turno a que a troca diga respeito.

Destas trocas não poderá advir qualquer encargo para as empresas nem qualquer benefício monetário para os trabalhadores. Ficam, porém, vedadas as trocas de turno que impliquem para qualquer trabalhador a prestação de dois turnos seguidos.

8 — As empresas obrigam-se a afixar em Janeiro de cada ano a escala anual dos horários dos turnos.

9 — Qualquer trabalhador que comprove, com parecer favorável do médico de trabalho das empresas, a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará ao horário normal.

10 — Os trabalhadores afectos ao regime de turnos de laboração contínua (cinco equipas), quando em horário de apoio (das 8 às 16 horas), poderão mudar de horário desde que solicitado expressamente pela empresa ou pelo superior hierárquico.

Sempre que tal ocorra, a título de compensação por eventuais encargos adicionais daí resultantes, será processada uma ajuda de custo de € 4.

O processamento da ajuda de custo é efectuado uma única vez por cada mudança de horário dentro do mesmo ciclo entre folgas, independentemente do número de dias seguidos em que o trabalhador esteja fora do seu horário (das 8 às 16 horas), com o limite de três por período completo de apoio.

Cláusula 21.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do período normal de trabalho e rege-se-á pelas disposições legais aplicáveis, com excepção da remuneração de trabalho suplementar, à qual se aplica o disposto nas cláusulas 34.º e 35.º, bem como do seu limite máximo que será de duzentas horas por ano.

2 — Se o trabalhador de horário rotativo prolongar o seu período de trabalho, terá direito a entrar ao serviço doze horas após ter terminado o período suplementar.

3 — Quando o trabalhador do horário fixo prolongar o seu período normal de trabalho até seis horas suplementares, terá direito a entrar novamente ao serviço depois de decorridas dez horas; se o prolongamento for superior, o período de descanso será de doze horas.

4 — Quando a prestação de trabalho suplementar ocorrer por antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho em dia útil, será processada uma ajuda de custo que cobrirá todo e qualquer encargo, excepto a remuneração pelo trabalho suplementar efectivamente prestado, nos seguintes termos:

- a) Se a duração do trabalho suplementar for igual ou superior a três horas, o valor a processar será de € 15;
- b) Se a duração do trabalho suplementar for inferior a três horas, o valor a processar será de € 4.

5 — Sempre que o trabalho suplementar em dia útil não ocorrer por antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho, as empresas ficam obrigadas a assegurar ou a pagar o transporte. O tempo gasto nesse transporte é também pago como trabalho suplementar.

6 — O tempo gasto na refeição não será remunerado quando o trabalhador não volte ao trabalho depois da refeição.

Cláusula 22.^a

Isenção do horário de trabalho

1 — A isenção do horário de trabalho carece de prévia concordância do trabalhador.

2 — Os trabalhadores que venham a ser isentos do horário de trabalho têm direito a um acréscimo de retribuição nunca inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia. O seu pagamento integra o conceito de retribuição enquanto se mantiver a isenção de horário de trabalho.

Cláusula 23.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Considera-se como nocturno o trabalho prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

Cláusula 24.^a

Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, as empresas são obrigadas a assegurar ou a pagar transporte e a pagar um subsídio de refeição no valor de € 8,85, desde que se verifiquem as condições previstas no n.º 7 da cláusula 42.^a

2 — As obrigações previstas no número anterior desta cláusula não se aplicam por referência a feriados aos trabalhadores de turnos em regime de laboração contínua.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 25.^a

Descanso semanal

1 — Os trabalhadores, excepto os de turnos abrangidos por este ACT, têm direito a um dia de descanso ao domingo e a um dia de descanso complementar ao sábado.

2 — Os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos descansarão nos dias em que por escala lhes competir.

3 — O trabalho efectuado pelos trabalhadores em regime de laboração contínua no domingo de Páscoa será pago com acréscimo de 200 % sobre a retribuição normal.

Cláusula 26.^a

Feridos

São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
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;
Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

Cláusula 27.^a

Direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, reportado ao trabalho prestado no ano anterior.

2 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

3 — O período anual de férias é de 23 dias úteis, sem prejuízo dos limites máximos decorrentes da lei.

Cláusula 28.^a

Definição de falta

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

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

Cláusula 29.^a

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, até dois dias consecutivos;
- b) Prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, dentro dos limites da lei;
- c) Altura do casamento, até 15 dias seguidos;
- d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pais, padrastos, madrastas, sogros, filhos, enteados, genros e noras, até cinco dias consecutivos;
- e) Falecimento de irmãos, cunhados, avós, bisavós, netos, bisnetos do trabalhador ou do seu cônjuge e dos cônjuges dos avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador, bem como por falecimento da pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até dois dias;
- f) Parto da esposa, durante 5 dias úteis seguidos ou interpolados, a usar nos 30 dias subsequentes;
- g) Prática de actos inerentes ao exercício de tarefas como bombeiro voluntário, em caso de sinistro ou acidente, nos termos legais;
- h) Doação de sangue a título gracioso durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- i) Até oito horas por mês para tratar de assuntos inadiáveis de ordem particular que não possam ser tratados fora do período normal de trabalho;
- j) Doença ou acidente do trabalhador;
- k) Prática de actos necessários e inadiáveis como membro da comissão paritária.

2 — As faltas dadas ao abrigo das alíneas b) e k) do número anterior serão consideradas justificadas após a recepção, por parte das empresas, de um ofício comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respectivos no prazo máximo de 10 dias a contar da data da falta.

3 — As faltas referidas nas alíneas d) e e) do n.º 1 desta cláusula não poderão ter lugar uma vez decorridos mais de 15 dias após a data do evento.

4 — Nos casos previstos nas alíneas d), e) e f) do n.º 1, se o trabalhador interromper, no primeiro ou segundo período, o seu trabalho, a retribuição correspondente a esse período ser-lhe-á paga por inteiro.

Cláusula 30.^a

Consequências das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição, nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição:

- a) As faltas referidas na alínea b) do n.º 1 da cláusula anterior, na parte em que excederem os créditos de horas previstos na lei;
- b) As dadas pelos membros das comissões de trabalhadores nos termos do disposto na alínea b) do n.º 1 da cláusula anterior;
- c) As faltas referidas na alínea g) da cláusula anterior, na parte em que excederem 15 dias por ano;
- d) As faltas referidas nas alíneas i) e k) do n.º 1 da cláusula anterior;
- e) As faltas referidas na alínea j) do n.º 1 da cláusula anterior, que ficam sujeitas ao disposto no capítulo sobre regalias sociais deste acordo;
- f) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas, por escrito, pelas empresas com a indicação de não pagamento.

Cláusula 31.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

CAPÍTULO VI

Retribuição

Cláusula 32.^a

Definição de retribuição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do acordo, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação do trabalho.

2 — A todos os trabalhadores abrangidos pelo ACT são garantidas as remunerações mínimas constantes da tabela do anexo I.

3 — Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, os abonos de viagem, as despesas de transporte, os abonos de instalação, os subsídios de alimentação, os abonos para falhas e a remuneração por trabalho extraordinário ou nocturno, bem como quaisquer gratificações extraordinárias concedidas pelas empresas. São, todavia, retribuição, para todos os efeitos, a compensação especial por isenção de horário de trabalho e o subsídio por trabalho nocturno, enquanto aquela e este forem devidos.

4 — O subsídio de turno integra, para todos os efeitos, a retribuição, mas em caso algum poderá ser pago quando deixar de se verificar a prestação de trabalho em regime de turnos.

5 — Considera-se que se mantém a prestação do trabalho em regime de turnos durante as férias sempre que este regime se verifique até ao momento imediatamente anterior ao do seu gozo.

6 — Quando o trabalhador está a prestar trabalho em regime de turnos com carácter temporário ou em regime de campanha, o subsídio de turno a considerar na remuneração das férias e no subsídio de férias será proporcional à média mensal dos dias de trabalho efectivamente prestado em regime de turnos durante o ano civil anterior.

7 — Nos casos previstos no número anterior e para os efeitos de subsídio de Natal, será considerada a média mensal das quantias recebidas como subsídio de turno no próprio ano a que aquele subsídio respeita.

Cláusula 33.^a

Substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria superior à sua, passará a receber a remuneração fixada neste ACT para essa categoria, desde que a substituição tenha a duração igual ou superior a um dia de trabalho.

2 — Se a substituição durar mais de 120 dias seguidos ou alternados em cada ano civil, o substituto manterá definitivamente o direito à retribuição da categoria superior, nos termos do número anterior. Exceptuam-se desta regra os casos de substituição em virtude de parto ou licença sem retribuição.

3 — Após duas semanas de substituição o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente, excepto se se comprovar a inaptidão para o posto de trabalho.

Cláusula 34.^a

Remuneração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 75% de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares diurnas;
- b) 125% de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares nocturnas, que inclui a retribuição especial por trabalho nocturno.

Cláusula 35.^a

Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado

1 — Os dias de descanso semanal ou feriados em que vier a ser prestado trabalho serão remunerados, respectivamente, com o acréscimo de 125% e de 200% sobre a retribuição normal, mediante a aplicação das seguintes fórmulas, em que *RM* representa a remuneração

mensal e *HS* o número de horas normais de trabalho semanal:

a) Horas em dias de descanso:

$$H = (RM \times 12) / (52 \times HS) \times 1,25$$

b) Horas em dias feriados:

$$H = (RM \times 12) / (52 \times HS) \times 2$$

2 — Para além do disposto no número anterior, o trabalho prestado em dias de descanso semanal dará direito ao pagamento de uma quantia igual à remuneração do tempo normal de trabalho.

3 — O trabalho suplementar, quando prestado em dia de descanso semanal ou feriado, será remunerado pela aplicação da respectiva fórmula, nos termos do n.º 1 desta cláusula, sobre o valor normal de trabalho, acrescido das percentagens fixadas na cláusula 34.^a para retribuição do trabalho suplementar.

Cláusula 36.^a

Subsídio de turno

1 — São devidos os seguintes subsídios de turno aos trabalhadores que prestam ou venham a prestar serviço em regime de turnos rotativos:

- a) Três turnos rotativos — € 206 mensais;
- b) Dois turnos rotativos — € 72,50 mensais.

2 — Os subsídios referidos no número anterior vencem-se ao fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço que tem efectivamente prestado em regime de turnos no decurso do mês, salvo o disposto no n.º 5 da cláusula 32.^a

3 — Os subsídios cujos montantes se encontram fixados no n.º 1 da presente cláusula incluem a remuneração do trabalho nocturno.

4 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho por turnos, a não ser nas seguintes circunstâncias:

- a) Quanto a admissões futuras, desde que tenha dado o seu acordo por escrito a essa prestação no acto de admissão;
- b) Quanto aos trabalhadores actuais, desde que, pela natureza específica do seu contrato, se deva entender que estão adstritos ao trabalho em regime de turnos.

Cláusula 37.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este ACT têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente a um mês, sem prejuízo da retribuição normal.

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

3 — Em caso de suspensão do contrato por impedimento prolongado, qualquer que seja a sua natureza, o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal por inteiro, quer no ano do impedimento quer no de regresso, desde que em qualquer deles a ausência não seja superior a dois meses.

4 — No caso de o impedimento se prolongar por período superior a 10 meses, em cada ano civil, cessa o direito ao subsídio de Natal.

5 — Se o impedimento não tiver a duração a que alude o número anterior, o valor do subsídio de Natal será correspondente à proporcionalidade dos meses de presença ao trabalho mais dois.

6 — Quando ao trabalhador seja devido subsídio de Natal pela segurança social, as empresas entregar-lhe-ão, a título de adiantamento, o valor do respectivo subsídio, ficando a trabalhador obrigado ao reembolso das importâncias que venham a ser abonadas por aquela instituição.

7 — Este subsídio será pago até ao dia 30 do mês de Novembro.

Cláusula 38.^a

Trabalho fora do local habitual

Sempre que um trabalhador tenha de se deslocar em serviço e na falta de viatura fornecida pelas empresas, terá direito ao pagamento de 0,75, 0,40 e 0,30 do valor de transporte em automóvel próprio, fixado anualmente por portaria para os agentes da administração central, regional e local, por cada quilómetro percorrido quando transportado, respectivamente, em automóvel, motociclo e motorizada próprios.

Cláusula 39.^a

Abono por falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa ou equivalente, e enquanto tal, terão direito ao acréscimo de € 22,50 relativo ao vencimento da respectiva categoria profissional constante do anexo I.

2 — Nos meses incompletos de serviço o abono para falhas será atribuído proporcionalmente ao período em que o trabalhador exerça aquelas funções.

Cláusula 40.^a

Determinação da remuneração horária

A fórmula a considerar para cálculo do valor do preço/hora, para qualquer efeito, será a seguinte:

$$\text{Salário/hora} = (\text{remuneração mensal} \times 12) / (\text{média anual de horas de trabalho semanal} \times 52)$$

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 41.^a

Cessação do contrato de trabalho

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal aplicável.

CAPÍTULO VIII

Regalias sociais

Cláusula 42.^a

Cantina — Subsídio de refeição

1 — As empresas continuarão a assegurar o fornecimento das refeições no sistema existente na cantina das instalações fabris de Constância para os trabalhadores que ali prestam serviço.

2 — Os trabalhadores utentes da cantina compartilharão, cada um, com a importância de € 0,05 no custo da refeição.

3 — Ao verificarem-se aumentos nos custos das refeições, a proporcionalidade existente entre as participações das empresas e a dos trabalhadores ficará eventualmente sujeita aos adequados ajustamentos.

4 — Os trabalhadores que prestam serviço nos escritórios de Lisboa terão direito a um subsídio de refeição de € 5,15 por cada dia de trabalho efectivamente prestado, nos moldes actualmente em vigor ou naqueles que vierem a ser fixados pelas empresas.

5 — Os trabalhadores que prestam serviço nas instalações fabris de Constância terão direito a um subsídio de refeição de € 5,15 por cada dia de trabalho efectivamente prestado, nos moldes actualmente em vigor ou naqueles que vierem a ser fixados pelas empresas, ficando sujeitos ao seguinte regime:

- a) Os trabalhadores de horário normal utilizarão a cantina;
- b) Os trabalhadores a que se referem os n.ºs 5 e 6 da cláusula 20.^a, com excepção dos que trabalham no horário das 0 às 8 horas, ou equivalente, que recebem o subsídio de refeição de € 5,15, terão direito, conforme os casos, a uma refeição em espécie (almoço ou jantar);
- c) Nos casos em que a cantina se encontre encerrada, designadamente aos sábados, domingos e feriados, a refeição será substituída por um subsídio no valor de € 5,15;
- d) Quando, nos termos das alíneas anteriores, houver lugar ao pagamento de subsídio de refeição, este será devido por cada dia de trabalho efectivamente prestado e sem prejuízo do disposto na parte final do n.º 4.

6 — Sempre que um trabalhador tenha de prestar serviço para completar o seu período normal de trabalho semanal terá direito ao respectivo subsídio de refeição de € 5,15.

7 — O subsídio de refeição a que se referem os n.ºs 4 e 5 desta cláusula será devido sempre que o trabalhador preste serviço antes e depois do período de refeição.

8 — Nos casos do n.º 3 e parte final do n.º 4 desta cláusula, as empresas deverão ouvir previamente os órgãos que legalmente representam os trabalhadores no seu interior.

Cláusula 43.^a

Complemento de subsídio de doença

1 — Durante o período de doença com baixa e até 90 dias seguidos ou interpolados em cada ano civil, as empresas pagarão ao trabalhador a partir do 4.º dia, inclusive, um complemento que, adicionado ao subsídio da segurança social, perfaça a retribuição líquida.

2 — No caso dos trabalhadores que não tenham ainda adquirido direito a subsídio da respectiva instituição de segurança social, as empresas garantirão a partir do 4.º dia, inclusive, a percentagem da retribuição líquida durante um período de doença não superior a 90 dias, que corresponda ao complemento que lhe seria devido no caso de o direito ao subsídio já ter sido por ele adquirido.

3 — As empresas obrigam-se a actualizar sempre a retribuição do trabalhador de acordo com os aumentos verificados nas empresas. A actualização é referida à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa.

4 — A atribuição das subvenções mencionadas nos números anteriores cessará quando o trabalhador passar à situação de reforma.

5 — A atribuição do complemento de subsídio de doença em situações que ultrapassem os períodos fixados no n.º 1 desta cláusula ou o pagamento dos três primeiros dias dependem da aprovação da administração das empresas.

6 — As subvenções previstas nos n.ºs 1 e 2 podem deixar de ser atribuídas quando o trabalhador não comunicar às empresas a situação de doença no próprio dia ou, na sua impossibilidade, nos três dias subsequentes à data do seu início, bem como das prorrogações da respectiva baixa.

7 — O pagamento do subsídio ficará condicionado à exibição pelo trabalhador do boletim de baixa. No termo desta o trabalhador deverá apresentar às empresas o documento de alta.

8 — Sempre que as empresas completarem a retribuição mensal líquida do trabalhador em situação de baixa por doença, aquele devolverá às empresas, nos oito dias úteis subsequentes à data de recepção da ordem de pagamento dos serviços de segurança social, a importância ou o título correspondente, neste último caso, devidamente endossado.

Cláusula 44.^a

Complemento do subsídio em caso de doença profissional ou acidente de trabalho

Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade temporária, as empresas pagarão ao trabalhador a retribuição líquida por inteiro, recebendo, para si, da companhia de seguros o respectivo subsídio.

Cláusula 45.^a

Complemento de pensão por invalidez

1 — Em caso de incapacidade permanente parcial para o trabalho habitual e proveniente de acidente de

trabalho ou doença profissional ao serviço das empresas, estas diligenciarão conseguir a reconversão dos profissionais diminuídos para a função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à retribuição auferida à data da baixa, as empresas pagarão a respectiva diferença.

CAPÍTULO IX

Maternidade e paternidade

Cláusula 46.^a

Protecção da maternidade e paternidade

São assegurados aos trabalhadores, a título de protecção à maternidade e paternidade, os direitos previstos na lei.

CAPÍTULO X

Trabalho de menores

Cláusula 47.^a

Direitos especiais dos menores

A admissão e os direitos especiais de menores serão os decorrentes da legislação aplicável.

CAPÍTULO XI

Actividade na mata

Cláusula 48.^a

Definição

Para efeitos do presente capítulo são as seguintes as definições de local de trabalho, ponto de reunião e centros de irradiação:

«Local de trabalho» — zona onde o trabalhador preste serviço, abrangendo as matas inseridas em áreas bem definidas pelas empresas;

«Ponto de reunião» e «centros de irradiação» — lugares prévia e periodicamente determinados para encontro ou espera e posterior irradiação dos trabalhadores em regime de deslocação e para as zonas de trabalho.

A fixação destes lugares deve ter em conta, tanto quanto possível, a residência habitual dos trabalhadores.

Cláusula 49.^a

Subsídios de transporte e alimentação dentro da zona

1 — A todos os trabalhadores da mata será devido, a título de subsídio de transporte por variação do local de trabalho, o valor diário de € 3,40, seja qual for a distância que hajam de percorrer desde a sua residência dentro da zona.

2 — Todavia, quando esta distância seja igual ou superior a 35 km, em percurso singelo, o trabalhador terá direito a optar pelo regime fixado para trabalhadores fora da zona.

3 — O subsídio de refeição para estes trabalhadores será o previsto neste acordo pela cláusula 42.^a

Cláusula 50.^a

Trabalhadores da mata fora da zona

Aos trabalhadores da mata fora da zona serão assegurados os seguintes direitos específicos:

- a) Transporte a cargo das empresas de e para o local de trabalho a partir do ponto de reunião e dentro da irradiação;
- b) Um subsídio diário no valor de € 11,10 por dia efectivo de trabalho;
- c) Alojamento em condições de higiene e conforto.

Cláusula 51.^a

Outras regalias

Aos trabalhadores deslocados na mata fora da zona, as empresas deverão assegurar ou pagar transporte imediato para o ponto de reunião, quando se verificarem os casos previstos nas alíneas a), d), e) e j) da cláusula 29.^a

CAPÍTULO XII

Disposições gerais

Cláusula 52.^a

Sucessão da regulamentação — Carácter globalmente mais favorável

Ressalvando o reconhecimento feito pelas partes do carácter globalmente mais favorável do presente ACT, da sua aplicação não poderá resultar para os trabalhadores baixa de categoria, escalão, grau ou classe e, bem assim, diminuição da retribuição, segundo a definição estabelecida neste acordo, nem da remuneração por isenção do horário de trabalho, do subsídio de alimentação e das despesas de deslocação, resultantes de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho vigentes à data de entrada em vigor do presente instrumento de regulamentação de trabalho.

Cláusula 53.^a

Actos relacionados com a condução de viatura ao serviço das empresas

1 — Aos trabalhadores arguidos de responsabilidade criminal por actos relacionados com a condução de viatura ao serviço das empresas, cometidos no exercício ou por causa das funções inerentes a tal condução, poderá ser garantida a assistência judicial e pecuniária que se justifique, incluindo o pagamento da retribuição em caso de detenção, a fim de que não sofram prejuízos para além dos que a lei não permita que sejam transferidos para outrem.

2 — Aos trabalhadores a quem haja sido apreendida a carta de condução quando ao serviço das empresas, por facto a esta imputável, será garantido trabalho que lhe possa ser dado em qualquer outro sector das empresas, compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição normal.

3 — A resolução de qualquer situação no âmbito do n.º 1 desta cláusula fica sempre dependente da concordância da administração das empresas, ditada para cada caso concreto, independentemente do procedimento disciplinar a que haja lugar.

Cláusula 54.^a

Convenções revogadas

Com a entrada em vigor do presente ACT são revogadas todas as convenções colectivas de trabalho que tenham sido celebradas entre as partes.

Cláusula 55.^a

Comissão paritária

1 — A interpretação dos casos duvidosos e a integração de casos omissos que a presente convenção suscite serão da competência de uma comissão paritária, composta por três representantes patronais e igual número de representantes sindicais.

2 — Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos.

3 — Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação da convenção.

4 — A comissão paritária funcionará em Lisboa, a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória, com a antecedência mínima de 30 dias, a qual deverá ser acompanhada da agenda de trabalhos.

5 — Compete ainda à comissão paritária deliberar a alteração da sua composição, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

6 — Qualquer dos elementos componentes da comissão paritária poderá fazer-se representar nas reuniões mediante procuração bastante.

7 — A comissão paritária em primeira convocação só funcionará com a totalidade dos seus membros e funcionará obrigatoriamente com qualquer número de elementos nos três dias úteis imediatos à data da primeira convocação.

8 — As deliberações serão tomadas por acordo das partes, devendo ser remetidas ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho para efeitos de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante da presente convenção.

Cláusula 56.^a

Disposição final

1 — A matéria constante do clausulado do ACT aplicável à CAIMA e à SILVICAIMA não prejudica a prevalência do regime específico decorrente da particular fisionomia da actividade e singularidade próprias da SILVICAIMA, que não serão por este facto alteradas.

2 — Com ressalva dos trabalhadores de escritório, o disposto no n.º 1 da cláusula 19.º e no n.º 1 da cláusula 25.º do ACT não é aplicável aos demais trabalhadores da SILVICAIMA, é a que decorre das disposições legais em vigor.

3 — Com a entrada em vigor da presente convenção são revogadas as matérias contratuais do ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 2006, revistas nesta convenção.

ANEXO I

Remunerações mínimas

Níveis do ACT	Categoria profissional	Valor das remunerações (euros)
Grupo I	Técnico superior	1 204
Grupo II	Agente de métodos Assistente de produção de pasta Chefe de ensaios de laboratório Chefe de região florestal-ad-junto. Desenhador-projectista Encarregado de abastecimento e preparação de madeiras. Encarregado de armazém Encarregado de realização — civil. Encarregado de realização — instrumentos. Encarregado de realização — eléctrica. Encarregado de realização — mecânica. Encarregado de segurança Preparador-programador Secretária de administração/direcção. Supervisor de turno de produção de energia. Supervisor de turno de produção de pasta. Técnico administrativo sénior ...	1 100
Grupo III	Assistente de vendas Secretária de direcção Técnico administrativo Técnico de informática Tesoureiro	992
Grupo IV	Encarregado do Departamento Florestal. Encarregado de região florestal Técnico comercial Técnico de apoio ao Gabinete de Planeamento e Projectos. Técnico de apoio ao Gabinete Técnico. Técnico de compras e materiais Técnico de instrumentos	844
Grupo V	Administrativo de apoio ao Gabinete Técnico Sénior. Analista de ensaios Assistente administrativo sénior Comprador Desenhador Electromecânico de instrumentos sénior. Empregado dos serviços externos Encarregado florestal Fiel de armazém/controlador do armazém de pasta. Medidor Motorista Oficial de manutenção carpinteiro sénior. Oficial de manutenção electricista sénior. Oficial de manutenção pedreiro sénior. Oficial de manutenção pintor sénior.	821

Níveis do ACT	Categoria profissional	Valor das remunerações (euros)
Grupo V	Oficial de manutenção serralheiro sénior. Oficial de manutenção soldador sénior. Oficial de manutenção torneiro sénior. Operador-coordenador Operador de informática sénior Operador de ETAR sénior Operador de processo de produção de energia. Operador de sala de controlo	821
Grupo VI	Administrativo de apoio ao Gabinete Técnico. Analista de laboratório Assistente administrativo Auxiliar de segurança Condutor de equipamento agrícola. Condutor de equipamento de transporte sénior. Conferente sénior Electromecânico de instrumentos Ferramenteiro sénior Medidor florestal Oficial de manutenção carpinteiro. Oficial de manutenção electricista Oficial de manutenção lubrificador Oficial de manutenção pedreiro Oficial de manutenção pintor ... Oficial de manutenção serralheiro. Oficial de manutenção soldador Oficial de manutenção torneiro Operador de campo de produção de energia. Operador de campo de produção de pasta. Operador de ETAR Operador de informática Operador de processo da preparação de madeiras. Operador de processo de produção de pasta. Operador de recuperação Técnico do controlo da qualidade Telefonista-recepcionista sénior	752
Grupo VII	Condutor de equipamento de processo. Condutor de equipamento de transporte. Conferente Contínuo Ferramenteiro Telefonista-recepcionista	690
Grupo VIII	Estagiário (de todas as profissões).	660
Grupo IX	Auxiliar não especializado sénior (de todas as profissões). Empregado dos serviços sociais Guarda florestal Praticante sénior (de todas as profissões).	610
Grupo X	Auxiliar não especializado (de todas as profissões). Praticante (de todas as profissões).	581

ANEXO II

Categorias profissionais por áreas de actividade

Área de actividade	Categorias profissionais	Níveis do ACT										
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	
Trabalhadores de construção civil.	Auxiliar não especializado sénior.										×	
	Encarregado de realização — civil.		×									
	Oficial de manutenção carpinteiro sénior.					×						
	Oficial de manutenção carpinteiro.						×					
	Oficial de manutenção pedreiro sénior.					×						
	Oficial de manutenção pedreiro.						×					
	Oficial de manutenção pintor sénior.					×						
	Oficial de manutenção pintor Praticante sénior Praticante							×			×	×
Trabalhador de escritório.	Assistente administrativo sénior.					×						
	Assistente administrativo						×					
	Assistente de vendas			×								
	Auxiliar não especializado ...											×
	Contínuo							×				
	Empregado dos serviços externos.					×						
	Empregado dos serviços sociais.									×		
	Estagiário								×			
	Operador de informática sénior.					×						
	Operador de informática							×				
	Secretária de administração/direcção.		×									
	Secretária de direcção		×	×								
	Técnico administrativo sénior		×	×								
	Técnico administrativo			×	×							
Técnico comercial				×								
Técnico de informática			×									
Técnico superior	×											
Telefonista-recepcionista sénior.							×					
Telefonista-recepcionista								×				
Tesoureiro			×									
Trabalhadores de comércio.	Auxiliar não especializado sénior.										×	
	Comprador					×						
	Conferente sénior						×					
	Conferente							×				
	Encarregado de armazém ...		×						×			
	Fiel de armazém/controlador do armazém de pasta.					×						
Técnico de compras e materiais.				×								
Eletricistas	Aprendiz											×
	Encarregado de realização eléctrica.		×									
	Oficial de manutenção electricista sénior.					×						
	Oficial de manutenção electricista.						×					
	Operador de processo de produção de energia.					×						
	Praticante sénior									×		
Praticante											×	

Área de actividade	Categorias profissionais	Níveis do ACT									
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Trabalhadores químicos e de celulose.	Analista de ensaios					×					
	Analista de laboratório						×				
	Assistente de produção de pasta.		×								
Trabalhadores químicos e de celulose.	Auxiliar de segurança							×			
	Auxiliar não especializado sénior.										×
	Chefe de ensaios de laboratório.		×								
	Condutor de equipamento de processo.								×		
	Condutor de equipamento de transporte sénior.								×		
	Condutor de equipamento de transporte.								×		
	Encarregado de segurança . . .		×								
	Encarregado do abastecimento e preparação de madeiras.		×								
	Medidor					×					
	Operador-coordenador					×					
	Operador de campo de produção de pasta.							×			
	Operador de ETAR sénior . . .					×					
	Operador de ETAR							×			
	Operador de processo de produção de pasta.							×			
	Operador do processo da preparação de madeiras.							×			
	Operador de recuperação . . .							×			
Operador de sala de controlo					×						
Praticante sénior									×		
Praticante										×	
Supervisor de turno de produção de pasta.		×									
Técnico de controlo da qualidade.								×			
Trabalhadores de região florestal.	Chefe de região florestal-adjunto.		×								
	Condutor de equipamento agrícola.							×			
	Encarregado de região florestal				×						
	Encarregado do Departamento Florestal.				×						
	Encarregado florestal					×					
	Guarda florestal									×	
Medidor florestal								×			
Trabalhadores metalúrgicos.	Administrativo de apoio ao Gabinete Técnico Sénior.					×					
	Administrativo de apoio ao Gabinete Técnico.							×			
	Agente de métodos		×								
	Auxiliar não especializado sénior.										×
	Electromecânico de instrumentos sénior.					×					
	Electromecânico de instrumentos.							×			
	Encarregado de realização instrumentos.		×								
	Encarregado de realização mecânica.		×								
	Ferramenteiro sénior							×			
	Ferramenteiro							×	×		
	Oficial de manutenção lubrificador.							×			
	Oficial de manutenção serralheiro sénior.					×					
	Oficial de manutenção serralheiro.							×			
Oficial de manutenção soldador sénior.					×						

Área de actividade	Categorias profissionais	Níveis do ACT									
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Trabalhadores metalúrgicos.	Oficial de manutenção soldador.						×				
	Oficial de manutenção torneiro sénior.					×					
	Oficial de manutenção torneiro.						×				
	Preparador-programador . . .		×		×						
	Técnico de apoio ao Gabinete de Planeamento e Projectos.				×						
	Técnico de apoio ao Gabinete Técnico. Técnico de instrumentos				×						
Técnicos de desenho . . .	Desenhador					×					
	Desenhador-projectista		×								
Trabalhadores rodoviários.	Motorista					×					
Trabalhadores fogueiros.	Operador de campo de produção de energia.						×				
	Operador de processo de produção de energia.					×					
	Supervisor de turno de produção de energia.		×								

ANEXO III
Definições de funções
Construção civil

Auxiliar não especializado sénior. — É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Auxiliar não especializado. — É o trabalhador maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Encarregado de realização — civil. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla os trabalhadores de construção civil, cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

Oficial de manutenção carpinteiro sénior. — É o trabalhador que normal e predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos, no banco da oficina ou da obra. Constrói e monta cofragens. Pode executar outras tarefas equiparadas.

Oficial de manutenção carpinteiro. — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção carpinteiro sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção carpinteiro. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Oficial de manutenção pedreiro sénior. — É o trabalhador que normal e predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer

assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Oficial de manutenção pedreiro. — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção pedreiro sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção pedreiro. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Oficial de manutenção pintor sénior. — É o trabalhador que normal e predominantemente executa quaisquer trabalhos de pintura numa obra. Prepara as superfícies a pintar e, quando necessário, afina as tintas a usar. Procede também à colocação de vidros. Pode executar outras tarefas equiparadas.

Oficial de manutenção pintor. — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção pintor sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção pintor. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Praticante sénior. — É todo o trabalhador, entre os 14 e os 16 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Praticante. — É todo o trabalhador, entre os 16 e os 18 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Trabalhadores de escritório

Assistente administrativo sénior. — É o trabalhador que executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento de um escritório; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados necessários

para a preparação de respostas; elabora e ordena notas de compra e venda e prepara facturas, recibos, livranças e outros documentos; executa tarefas administrativas necessárias à satisfação das encomendas, recepção e expedição de mercadorias, nomeadamente, providenciando pela obtenção da documentação necessária ao seu levantamento; esclarece dúvidas, presta informações e coloca os visitantes em contacto com pessoas ou serviços pretendidos; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; regista em livros receitas e despesas relativas a venda de produtos, encargos com as remunerações, matérias-primas e equipamento, efectuando as necessárias operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e elabora outros documentos necessários; prepara planos de produção segundo as encomendas, indicando a quantidade, ritmo, custos e género de artigos a produzir; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal, preenche formulários sobre horários de trabalho, abonos de família, assistência clínica, pagamento de impostos ou outros, relativos ao pessoal; verifica e regista a assiduidade do pessoal e calcula os salários a pagar a partir de folhas de registo de horas de trabalho efectuadas; ordena e arquiva letras, livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos em folha de cálculo; executa tarefas administrativas relacionadas com transacções financeiras, operações de seguros e actividades jurídicas; assegura a expedição, recepção e distribuição de mercadorias pelo pessoal e clientes; dactilografa ou executa em tratamento de texto, cartas, relatórios e outros documentos; recebe e envia mensagens por fax. Pode executar parte das tarefas mencionadas, segundo a natureza e dimensão da empresa.

Assistente administrativo. — É o trabalhador que, em colaboração com o assistente administrativo sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de assistente administrativo. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Assistente de vendas. — É o trabalhador que, sob orientações superiores, procede à preparação de toda a documentação de materiais destinados à exportação. Procede ainda à emissão da facturação, notas de crédito e seguros de crédito, bem como à reserva de navios para efeitos de exportação, assegura contactos com os despachantes/transitários e agentes de navegação. É ainda responsável pela existência de processos dos clientes devidamente actualizados, sobre preços, condições de fornecimento e quantidades fornecidas.

Auxiliar não especializado sénior. — É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Auxiliar não especializado. — É o trabalhador maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Contínuo. — É o trabalhador que efectua diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar cor-

respondência; executar outros serviços como entregar mensagens e objectos referentes ao serviço interno e distribuir a correspondência aos serviços a que é destinada. Executa ainda serviços de reprodução e endereçamento de documentos e serviços externos.

Empregado dos serviços externos. — É o trabalhador que executa serviços no exterior, podendo ainda efectuar diversos serviços, tais como: armazenar, entregar e recepcionar qualitativa e quantitativamente materiais; franquear, expedir e levantar correspondência; inventariar existências e distribuir material do economato; reproduzir e arquivar documentos; conduzir veículos automóveis ligeiros; transportar e entregar valores e documentos; recepcionar e encaminhar telefaxes.

Empregado dos serviços sociais. — É o trabalhador que presta serviço nas instalações sociais em actividade de limpeza e lavagem, auxiliando a preparação de géneros para posterior confecção.

Operador de informática sénior. — É o trabalhador que desempenha uma ou ambas as funções:

- a) De computador — recepciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução, conforme programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através de consola. É responsável pelo cumprimento dos tempos previstos para cada processamento de acordo com as normas em vigor;
- b) De periféricos — prepara, opera e controla os órgãos periféricos do computador *online*. Prepara e controla a utilização e os *stocks* dos suportes magnéticos e informação.

Operador de informática. — É o trabalhador que, em colaboração com o operador de informática sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de operador de informática. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Secretária de direcção/administração. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou da direcção da empresa. Entre outras funções administrativas, competem-lhe, normalmente, as seguintes: redigir actas das reuniões de trabalho de rotina diária do gabinete; colaborar na preparação e seguimento de viagens; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras; redigir documentação diversa em português e línguas estrangeiras; marcar entrevistas e, recordando-as, solicitar pedidos de informação, atender o telefone e fazer chamadas telefónicas inerentes às suas funções; receber, datar e distribuir a correspondência e assegurar ainda por sua própria iniciativa as respostas à correspondência corrente, seguindo as directivas recebidas; organizar e gerir o arquivo com eficácia.

Técnico administrativo sénior. — É o trabalhador que, possuindo elevados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da organização, coordenação e orientação de tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução dos objectivos

fixados pela hierarquia. Colabora na definição dos programas de trabalho para a sua área de actividade, garantindo a sua correcta implementação. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes, podendo exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalhadores.

Técnico administrativo. — É o trabalhador que, em colaboração com o técnico administrativo sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de técnico administrativo. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Técnico comercial. — Na área comercial, é o trabalhador que, possuindo adequados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da execução de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução dos objectivos fixados pela hierarquia. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destas.

Técnico de informática. — É o operador de informática que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia na execução das tarefas mais complexas do âmbito da operação de informática, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificações inferior.

Técnico superior (contabilista). — É o trabalhador detentor de especialização considerável num campo particular de actividade ou possuidor de formação complementar e experiência profissional avançadas ao conhecimento genérico de áreas diversificadas para além da correspondente à sua formação de base.

O nível de funções que normalmente desempenha é enquadrável entre as alíneas seguintes:

- a) Dispõe de autonomia no âmbito da sua área de actividade, cabendo-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas pela política estabelecida para essa área, em cuja definição deve participar. Recebe trabalho com simples indicação do seu objectivo. Avalia autonomamente as possíveis indicações das suas decisões ou actuação nos serviços por que é responsável no plano das políticas gerais, posição externa, resultados e relações de trabalho da empresa. Fundamenta propostas de actuação para decisão superior quando tais implicações sejam susceptíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidade;
- b) Pode desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades de estrutura da empresa desde que na mesma não se integrem profissionais de qualificação superior à sua;
- c) Os problemas e tarefas que lhe são cometidos envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas novas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes e ou a coordenação de factores de actividades do tipo de natureza complexas, com origem em domínios que ultrapassem o seu sector específico de actividade, incluindo entidades exteriores à própria empresa.

Telefonista-recepcionista sénior. — É o trabalhador que, além de ter a seu cargo o serviço de telefonemas do e para o exterior, recebe, anuncia e informa os visitantes, podendo ainda efectuar outras tarefas inerentes às de assistente administrativo.

Telefonista-recepcionista. — É o trabalhador que, em colaboração com o telefonista-recepcionista sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de telefonista-recepcionista. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

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

Trabalhadores de comércio

Auxiliar não especializado sénior. — É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Auxiliar não especializado. — É o trabalhador maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Comprador. — É o trabalhador que predominantemente executa as seguintes tarefas: prospecta o mercado; procede à emissão e relance de consultas; organiza e analisa propostas de fornecimentos de materiais; negocia e adjudica encomendas; elabora notas de encomenda; garante a operacionalidade do arquivo de fornecedores e procede ao acompanhamento das encomendas em curso. Pode executar também as tarefas inerentes às de assistente administrativo e de conferente.

Conferente sénior. — É o trabalhador que verifica, controla e eventualmente regista a entrada e ou saída de mercadorias no armazém, podendo desempenhar outras tarefas no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

Conferente. — É o trabalhador que, em colaboração com o conferente sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de conferente. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os profissionais e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo, cumprindo e fazendo cumprir as normas de funcionamento e segurança.

Fiel de armazém/controlador de armazém de pasta. — É o trabalhador que procede às operações de entrada e saída de mercadorias ou materiais. Examina a concordância entre as mercadorias recebidas ou expedidas e respectiva documentação. Encarrega-se da arrumação e conservação de mercadorias e materiais. Distribui mercadorias ou materiais pelos sectores (clientes) da empresa. Informa sobre eventuais anomalias de existências, bem como danos e perdas; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém, podendo desempenhar outras tarefas complementares no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

Técnico de compras e materiais. — É o trabalhador que entrevista e selecciona fornecedores, tendo em atenção, entre outros, os prazos de entrega, preços e modos de pagamento. Recebe e examina pedidos de compra e efectua as diligências necessárias para a aquisição dos materiais neles constantes. Procede à selecção das propostas e controla o programa de entrega dos artigos. É responsável pela organização e actualização do arquivo, de relatórios e de referências dos fornecedores. Tem contactos, sempre que necessário, com entidades alfandegárias.

Electricistas

Encarregado de realização — eléctrica. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena a actividade da sua equipa de trabalho, colabora na avaliação de desempenho dos seus colaboradores e cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

Oficial de manutenção electricista sénior. — É o trabalhador que executa rotinas de inspecção e lubrificação em aparelhos da sua especialidade; efectua desempenhagens no local e pequenas reparações em oficina; cumpre as normas de higiene e segurança; fornece elementos para o preenchimento dos relatórios de turno; efectua desempenhagens simples em equipamentos doutra de medida e controlo industrial.

Oficial de manutenção electricista. — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção electricista sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção electricista. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Operador de processo de produção de energia. — É o trabalhador responsável pela condução de geradores de energia eléctrica; manobra quadros de distribuição de energia em alta e baixa tensão e substitui fusíveis; cumpre as normas de higiene e segurança; eventualmente pode controlar o abastecimento de água e ar comprimido; acessoriamente procede à limpeza dos maquinismos da secção e colabora nos trabalhos de manutenção.

Praticante sénior. — É todo o trabalhador entre os 14 e os 16 anos que, sob orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Praticante. — É todo o trabalhador entre os 16 e os 18 anos que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Trabalhadores químicos e de celulose

Analista de ensaios. — É o trabalhador que, segundo a orientação ou instruções recebidas, executa análises e ensaios laboratoriais, físicos ou químicos, com vista a determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas, produtos acabados, subprodutos ou outros materiais, bem como das respectivas condições de utilização, podendo igualmente incumbir-lhe a execução de tarefas complementares e inerentes a essas actividades, tais como a eventual recolha de amostras, a preparação e aferição de soluções ou reagentes e a conservação do bom estado e calibração do equipamento de laboratório. Apoia tecnicamente os postos de controlo fabris.

Analista de laboratório. — É o trabalhador que procede à recolha, escolha e preparação de amostras a analisar; colabora na execução de experiências, ensaios químicos ou físicos, sob orientação de um analista de ensaios, desempenhando também tarefas simples e acessórias, nomeadamente as de conservação e limpeza do equipamento.

Assistente de produção de pasta. — É o trabalhador com profundos conhecimentos das instalações e dos processos de produção e ou de apoio à produção, responsável pela coordenação, controlo e aplicação dos programas de fabrico que pode coadjuvar na sua elaboração, cumpre e faz cumprir as normas de segurança. Acessoriamente, colabora no planeamento de trabalhos de manutenção.

Auxiliar de segurança. — É o trabalhador responsável pela detecção de irregularidades no cumprimento do regulamento de segurança interna, alertando o responsável hierárquico. Verifica e analisa as condições de segurança de equipamentos, instalações e pessoas, assiste à descarga de materiais considerados perigosos, efectua análises de alcoolémia por delegação do encarregado de segurança, mantém em bom estado de conservação os equipamentos de protecção e prestação de socorros quer individuais quer colectivos, presta a primeira assistência em caso de acidentes de trabalho, nomeadamente o encaminhamento do sinistrado, e controla a entrada e saída de materiais da propriedade de empreiteiros nas instalações fabris.

Auxiliar não especializado sénior. — É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Auxiliar não especializado. — É o trabalhador maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Chefe de ensaios de laboratório. — É o trabalhador que coordena a equipa de analistas; reparte e planifica o conjunto dos trabalhos, controlando a sua execução; gere o armazém de produtos químicos e materiais de laboratório; garante a qualidade técnica das análises efectuadas; elabora o relatório diário respeitante à qualidade e quantidade da pasta produzida; procede ao

registo de dados no sistema informático central; prepara e gere os *stocks* de reagentes; garante a calibragem e o bom funcionamento dos equipamentos; executa análises específicas no quadro de estudos ou desenvolvimento de projectos; colabora na avaliação de desempenho do seu pessoal; assegura o cumprimento das normas de segurança.

Condutor de equipamento de processo. — É o trabalhador que, no sector produtivo, nomeadamente na mesa de descarga de madeiras, máquina de embalar, cortadora, equipamento de afiação de laminas, balança e hidrociclones, conduz o equipamento produtivo a seu cargo de forma a garantir o normal funcionamento do mesmo em conformidade com os procedimentos de operação definidos; observa as normas de segurança; procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; alerta para eventuais avarias; observa os parâmetros de qualidade e alerta para desvios aos mesmos; executa análises químicas elementares.

Condutor de equipamento de transporte sénior. — É o trabalhador que procede ao transporte, armazenagem e acondicionamento de madeira e outras matérias-primas, materiais diversos e produto acabado, operando os equipamentos adequados para o efeito, conduz os equipamentos observando os respectivos procedimentos de operação e normas de segurança, zela pela conservação e limpeza dos equipamentos a seu cargo e colabora no diagnóstico de avarias e alerta os responsáveis para eventuais anomalias de funcionamento.

Condutor de equipamento de transporte. — É o trabalhador que, em colaboração com o condutor de equipamento de transporte sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de condutor de equipamento de transporte. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Encarregado de segurança. — É o trabalhador que coordena as actividades de prevenção e combate a sinistros, incluindo a instrução do pessoal e as ligações com corporações de bombeiros regionais; assegura a conservação de todo o material que se encontra montado nas diversas áreas fabris; fornece os elementos estatísticos necessários, sendo responsável nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares do pessoal que dirige. Cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

Encarregado do abastecimento e preparação de madeiras. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla a recepção, movimentação e armazenagem das madeiras e os serviços do parque em ligação com o corte e abastecimento de estilhas ao fabrico. Cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

Medidor. — É o trabalhador que faz a medição da madeira recebida em camiões ou tractores, verifica a sua qualidade, determina o volume das carradas em esteiras e estabelece as desvalorizações ou descontos, conforme o apartamento da qualidade da madeira em relação às normas gerais de recepção, e faz os respectivos registos e resumos. Manda seguir as carradas para a mesa de corte de cavaco ou para o parque. Acessoriamente faz a pesagem de matérias-primas e subsidiárias.

Operador-coordenador. — É o trabalhador que coordena a actividade da equipa de operadores no sector produtivo a seu cargo (secção de secagem), opera os equipamentos cujo comando lhe está directamente atribuído, colabora no diagnóstico de avarias, alerta o supervisor de turno para desvios aos parâmetros de qualidade da pasta produzida ou para baixas de *performance* dos equipamentos e cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

Operador de campo de produção de pasta. — É o trabalhador que, nas várias secções do sector produtivo, inspeciona o comportamento dos equipamentos por via da observação, controlo local de instrumentação ou outros indicadores de funcionamento, alerta para eventuais disfuncionamentos, avarias e necessidades de manutenção, observa as normas de segurança, garante a limpeza da instalação, efectua rotinas de operação predefinidas, procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos e executa análises químicas elementares.

Operador de ETAR sénior. — É o trabalhador que coordena a actividade dos operadores, reparte e auxilia a planificação dos trabalhos, controlando a sua execução, coordena a manutenção de primeiro escalão, gere o *stock* de produtor químicos e outros materiais existentes na ETAR, elabora relatórios ao consumo de reagentes e eficiência de tratamento de instalação, efectua pedidos de reparação de avarias, executa análises específicas aos efluentes, colabora no diagnóstico de avarias e assegura o cumprimento das normas de segurança.

Operador de ETAR. — É o trabalhador que opera as instalações que lhe estão confiadas respeitando as instruções de operação; cumpre o regulamento de derrames; cumpre as normas de segurança; alerta os operadores de outras secções sobre as condições que afectam o funcionamento da ETAR.

Operador de processo da preparação de madeiras. — É o trabalhador que conduz os equipamentos a seu cargo a partir da consola e ou comandos locais em conformidade com os procedimentos de operação estabelecidos, efectua a manutenção de primeiro escalão dos equipamentos, observa as normas de segurança, alerta para as alterações aos planos de qualidade/avarias do equipamento e necessidades de manutenção e procede ao transbordo das matérias-primas necessárias ao funcionamento da secção.

Operador de processo de produção de pasta. — É o trabalhador que, no sector produtivo, nomeadamente lavagem, branqueação, reagentes, preparação de ácidos, máquina húmida e destroçador, conduz os equipamentos a seu cargo a partir de consola de comando e ou comandos locais em conformidade com os procedimentos de operação estabelecidos; efectua a manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; observa as normas de segurança; alerta para alterações aos padrões de qualidade, avarias do equipamento e necessidades de manutenção; efectua análises químicas elementares para controlo de operação; procede ao transbordo das matérias-primas necessárias ao funcionamento da secção.

Operador de recuperação. — É o trabalhador que conduz e explora a instalação de concentração de licor;

procede às análises referentes à instalação de recuperação de anidrido sulfuroso; explora o filtro de lavagem de óxido de magnésio, controla localmente o sistema de armazenagem e hidrólise do óxido de magnésio; observa localmente o funcionamento dos equipamentos; procede à limpeza das instalações; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos; observa as normas de segurança; procede a análises complementares para controlo da operação; garante a coordenação da sua actividade com a produção de pasta; procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; garante a execução dos procedimentos de rotina.

Operador de sala de controlo. — É o trabalhador que opera uma unidade de produção de condução complexa a partir de comandos informatizados; alerta para anomalias no processo de fabrico adoptando de imediato as medidas correctivas definidas; dirige a actividade dos operadores de campo na área produtiva à sua responsabilidade; observa as normas de segurança estabelecidas; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos; executa análises químicas elementares para controlo de operação.

Praticante sénior. — É todo o trabalhador entre os 14 e os 16 anos que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Praticante. — É todo o trabalhador entre os 16 e os 18 anos que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Supervisor de turno de produção de pasta. — É o trabalhador que garante o cumprimento do programa de produção estabelecido; assegura a qualidade de pasta produzida; coordena a actividade da sua equipa de trabalho; faz cumprir as normas de segurança; controla a aplicação dos procedimentos de operação definidos; procede à análise de ocorrências e dirige a execução das medidas correctivas necessárias; efectua os pedidos de reparação de avarias; colabora na avaliação de desempenho dos seus colaboradores; procede ao levantamento das informações técnicas necessárias ao controlo de gestão do sector produtivo; mantém a ligação com os diversos serviços de apoio à área de produção de pasta; acompanha a realização da manutenção de primeiro escalão, controlando a conservação dos equipamentos; redige o relatório de actividades e dá conhecimento das condições de trabalho durante o turno; confirma a disponibilidade dos meios humanos necessários à laboração, alertando o responsável da produção para as eventuais insuficiências.

Técnico do controlo da qualidade. — É o trabalhador que é responsável pela inspecção do produto final em armazém e pela segregação do produto não conforme. Por delegação do seu superior hierárquico, pode decidir sobre o fecho de lotes de pasta com tonelagens diferentes; assina o relatório diário de produção de pasta por qualidades; estabelece a ligação com o Departamento de Produção de Pasta e Energia e com os clientes externos o que respeita à expedição de pasta húmida. Assegura o cumprimento das normas de segurança.

Trabalhadores de região florestal

Chefe de região florestal-adjunto. — É o trabalhador que desempenha funções idênticas às do chefe de região

florestal, exercendo a sua actividade sob orientação e controlo deste. Tem a seu cargo, de carácter duradouro, a orientação e coordenação de acções num sector de actividade de florestação, exploração ou conservação. Colabora com o chefe de região florestal na planificação das actividades, controlo da sua execução e elaboração do orçamento anual.

Condutor de equipamento agrícola. — É o trabalhador que conduz e manobra tractores e máquinas agrícolas ou florestais, observando os respectivos procedimentos de operação e normas de segurança, zela pela boa conservação e limpeza dos equipamentos. Pode ainda desempenhar outras tarefas complementares no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

Encarregado de região florestal. — É o trabalhador que coordena, dirige e fiscaliza todos os trabalhos de uma zona florestal e contrata e controla o pessoal, bem como todos os equipamentos e materiais que estejam dentro da sua zona.

Encarregado do Departamento Florestal. — É o trabalhador que tem uma determinada área de actuação. Actua em trabalhos agrícolas, silvícolas e de exploração florestal. Coordena, dirige e fiscaliza todos os trabalhos de campo que lhe sejam determinados. Dada a dispersão da sua frente de actuação, tem liberdade de acção.

Encarregado florestal. — É o trabalhador que coordena, dirige e fiscaliza todos os trabalhos de uma zona florestal limitada e contrata e controla o pessoal, bem como todos os equipamentos e materiais que estejam dentro da sua zona.

Guarda florestal. — É o trabalhador que executa tarefas de guarda e vigilância, passando ronda às propriedades. Pode executar outras tarefas de índole agrícola.

Medidor florestal. — É o trabalhador que procede a tarefas de inventariação e ensaios florestais e a outros trabalhos de natureza agrícola e florestal.

Trabalhadores metalúrgicos

Administrativo de apoio ao Gabinete Técnico. — É o trabalhador que utiliza diversos elementos técnicos, atribui tempos de duração de materiais, constantes das tabelas, faz registo de operações, arquivo técnico e requisições de materiais. Colabora com os encarregados e restantes trabalhadores para o bom funcionamento das oficinas, alertando, nomeadamente, os diversos responsáveis de departamento para as várias inspecções periódicas a realizar.

Agente de métodos. — É o trabalhador que garante a funcionalidade do arquivo de documentação técnica; assegura o apuramento e divulgação dos indicadores de gestão do Departamento; define os métodos e procedimentos recomendados para cada intervenção; realiza diagnósticos e análises de avarias; propõe novos processos de intervenção; elabora pareceres para apoio à adjudicação de trabalhos; colabora na recepção técnica de equipamentos e materiais através da análise dos parâmetros de *performance*; elabora programas de manutenção integrada; elabora projectos técnicos dos novos equipamentos; vela pela implementação das normas e procedimentos referentes aos materiais e equipamentos.

Auxiliar não especializado sénior. — É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Auxiliar não especializado. — É o trabalhador maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Electromecânico de instrumentos sénior. — É o trabalhador que monta, conserva, detecta e repara avarias, calibra e ensaia instrumentos electrónicos, electromecânicos, hidráulicos e servomecanismos de medida, protecção e controlo industrial, utilizando aparelhagem adequada; executa as rotinas de inspecção, lubrificação e calibragem em aparelhos da especialidade; cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela limpeza, manutenção e lubrificação das ferramentas e equipamentos com que opera; efectua desempenhagens simples em equipamentos electrónicos.

Electromecânico de instrumentos. — É o trabalhador que, em colaboração com o electromecânico de instrumentos sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de electromecânico de instrumentos. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Encarregado de realização — instrumentos. — É o trabalhador que efectua a reparação de instrumentos e aparelhos de comando electrónico; executa rotinas de inspecção, calibragem e limpeza em aparelhos da sua especialidade; cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela limpeza, manutenção e lubrificação das ferramentas e equipamentos com que opera; instala e configura cadeias de controlo. Coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividades afins.

Encarregado de realização — mecânica. — É o trabalhador que organiza as intervenções, distribuindo os meios disponíveis; acompanha a execução dos trabalhos de manutenção, inclusive acções subcontratadas; participa na análise e diagnóstico de avarias; faz aplicar os procedimentos de intervenção e as normas de segurança; recolhe documentação, confere qualitativa e quantitativamente os materiais e instrumentos necessários à intervenção; colabora em pequenos projectos de melhoria. Coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividades afins.

Ferramenteiro sénior. — É o trabalhador que entrega em armazém, ou noutros locais das instalações, as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, efectuando o registo e controlo dos mesmos, por cuja guarda é responsável. Procede à conservação e a operações simples de reparação.

Ferramenteiro. — É o trabalhador que, em colaboração com o ferramenteiro sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de ferramenteiro. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Oficial de manutenção lubrificador. — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda

óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação. Procede à recolha de amostras de lubrificantes e presta informações sobre eventuais anomalias que detecta.

Oficial de manutenção serralheiro sénior (civil). — É o trabalhador que constrói, monta e ou repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras metálicas; cumpre as normas de higiene e segurança. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem e soldadura e utilização de máquinas específicas, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

Oficial de manutenção serralheiro (civil). — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção serralheiro sénior (civil) e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção serralheiro (civil). Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Oficial de manutenção serralheiro sénior (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; cumpre as normas de higiene e segurança. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem, corte, soldadura e aquecimento a maçarico, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

Oficial de manutenção serralheiro (mecânico). — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção serralheiro sénior (mecânico) e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção serralheiro (mecânico). Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Oficial de manutenção soldador sénior. — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura de electroarco ou oxí-acetileno e ou argon, liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que em máquinas automáticas e semiautomáticas procedem à soldadura e ou enchimento e revestimento metálicos ou metalização de superfícies de peças. Cumpre as normas de higiene e segurança.

Oficial de manutenção soldador. — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção soldador sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção soldador. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Oficial de manutenção torneiro sénior. — É o trabalhador que opera com um torno mecânico, paralelo, vertical, revólver ou de outro tipo; executa todos os trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peças modelo; prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza; responde pela limpeza, lubrificação e inspecção visual (controlo sensorial genérico); cumpre as normas de higiene e segurança;

responde pela qualidade e controlo dimensional dos trabalhos que executa em máquinas ferramenta. Ocasionalmente, faz torneamentos com rectificadoras ou nas instalações fabris.

Oficial de manutenção torneiro. — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção torneiro sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção torneiro. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Praticante sénior. — É todo o trabalhador entre os 14 e os 16 anos que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Praticante. — É todo o trabalhador entre os 16 e os 18 anos que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Preparador-programador. — É o trabalhador que elabora cadernos de encargos para consultas ao exterior; programa e prepara as intervenções predefinidas; actualiza os programas de manutenção condicionada; estabelece a ligação com as compras, gestão de *stocks* e armazéns no sentido de otimizar o aprovisionamento de peças e garante a disponibilidade das mesmas; verifica a qualidade da manutenção e analisa os parâmetros de funcionamento após a reparação; garante a actualização do arquivo de documentação técnica; actualiza os registos históricos dos equipamentos.

Técnico de apoio ao Gabinete de Planeamento e Projectos. — É o trabalhador que normal e predominantemente executa tarefas relacionadas com a preparação de cadernos de encargos para execução de projectos; emite pedidos de material para execução de projectos; elabora mapas de acompanhamento da execução orçamental dos mesmos, visando o apuramento dos respectivos desvios. Na sua área funcional, presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes.

Técnico de apoio ao Gabinete Técnico. — É o trabalhador que digita para o sistema informático o registo de entrada e fecho das requisições de obra; digita o sistema informático o conteúdo histórico que resulta da natureza das intervenções que ocorrem a nível dos equipamentos fabris; apura do sistema informático os custos de manutenção a nível de equipamentos e instalações; apura os tempos dos operários não pertencentes ao quadro das empresas, por natureza de ocupação; colabora na manutenção do arquivo técnico do Gabinete Técnico; assegura a gestão do sistema informático.

Técnico de instrumentos. — É o trabalhador que efectua a reparação de instrumentos e aparelhos de comando electrónico; executa rotinas de inspecção, calibragem e limpeza em aparelhos da sua especialidade; cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela limpeza, manutenção e lubrificação das ferramentas e equipamentos com que opera; instala e configura cadeias de controlo.

Técnicos de desenho

Desenhador. — É o trabalhador que executa desenhos rigorosos com base em *croquis*, por decalque ou por

instruções orais e escritas, estabelecendo criteriosamente a distribuição das projecções ortogonais, considerando escalas e simbologias aplicadas, bem como outros elementos adequados à informação a produzir; executa alterações, reduções ou ampliações de desenhos a partir de indicações recebidas ou por recolha de elementos; executa desenhos de pormenor ou de implantação com base em indicações e elementos detalhados recebidos; efectua esboços e levantamentos de elementos existentes. Acessoriamente, tira cópias heliográficas, regista e arquiva desenhos, preenche programas de manutenção e auxilia na organização de arquivos dos mesmos.

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

Trabalhadores rodoviários

Motorista. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta; cumpre as normas de segurança. Orienta e auxilia a carga e descarga. Verifica diariamente os níveis de óleo e de água. Pode eventualmente conduzir máquinas de força motriz no interior das instalações fabris.

Trabalhadores fogueiros

Operador de campo de produção de energia. — É o trabalhador que explora o sistema de tratamento de águas; colabora na exploração e condução das caldeiras, na exploração do anidrido sulfuroso e na exploração da instalação de produção e distribuição de energia eléctrica; opera a central de ar comprimido e o sistema de alimentação de água; procede à limpeza da instalação; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos com que opera; observa as normas de segurança estabelecidas; executa procedimentos de rotina; procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; efectua análises elementares para controlo da operação.

Operador de processo de produção de energia. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor (caldeiras convencionais), competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, operar os sistemas de produção e distribuição de ar comprimido e de alimentação de água; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos; cumpre as normas de segurança, garante a limpeza de instalação; garante a execução dos procedimentos de rotina; coordena dirige e controla a actividade do operador de campo; garante a coordenação da sua actividade com o sector de produção de pasta, procede a análises elementares para controlo da operação.

Supervisor de turno de produção de energia. — É todo o trabalhador que controla, dirige e coordena direc-

tamente um grupo de trabalhadores com actividades afins, cumpre e faz cumprir as normas de segurança; supervisiona a exploração do sistema de tratamento de águas; supervisiona os sistemas de produção e distribuição de ar comprimido e de alimentação de água; coordena actividades de manutenção de primeiro escalo; controla e regula variáveis processuais.

ANEXO IV

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

Enquadramento	Categoria profissional
1 — Quadros superiores . . .	Técnico superior.
2 — Quadros médios	Chefe de ensaios de laboratório. Chefe de região florestal-adjunto. Secretária de administração/direcção.
3 — Quadros intermédios (encarregados, contra-mestres e chefes de equipa).	Assistente de produção de pasta. Encarregado de abastecimento e preparação de madeiras. Encarregado de armazém. Encarregado de realização — civil. Encarregado de realização — instrumentos. Encarregado de realização — eléctrica. Encarregado de realização — mecânica. Encarregado de região florestal. Encarregado de segurança. Encarregado do Departamento Florestal. Encarregado florestal. Supervisor de turno de produção de energia. Supervisor de turno de produção de pasta.
4 — Profissionais altamente qualificados e qualificados.	Administrativo de apoio ao Gabinete Técnico. Agente de métodos. Analista de ensaios. Analista de laboratório. Assistente administrativo. Assistente de vendas. Comprador. Condutor de equipamento de transporte. Controlador do armazém de pasta. Desenhador. Desenhador-projectista. Electromecânico de instrumentos. Motorista. Oficial de manutenção carpinteiro. Oficial de manutenção electricista. Oficial de manutenção lubrificador. Oficial de manutenção pedreiro. Oficial de manutenção pintor. Oficial de manutenção serralheiro. Oficial de manutenção soldador. Oficial de manutenção torneiro. Operador-coordenador. Operador de informática. Operador de processo da preparação de madeiras. Operador de processo de produção de energia. Operador de processo de produção de pasta. Operador de sala de controlo. Preparador-programador. Secretária de direcção. Técnico administrativo.

Enquadramento	Categoria profissional
4 — Profissionais altamente qualificados e qualificados.	Técnico comercial. Técnico de apoio ao Gabinete de Planeamento e Projectos. Técnico de apoio ao Gabinete Técnico. Técnico de compras e materiais. Técnico de informática. Técnico de instrumentos. Técnico do controlo da qualidade. Telefonista-recepcionista. Tesoureiro.
5 — Profissionais semiqua- lificados.	Auxiliar de segurança. Condutor de equipamento agrícola. Confidente. Contínuo. Empregado dos serviços externos. Empregado dos Serviços Sociais. Estagiários. Ferramenteiro. Guarda florestal. Medidor. Medidor florestal. Operador de campo de produção de energia. Operador de campo de produção de pasta. Operador de ETAR. Operador de recuperação. Medidor florestal.
6 — Profissionais não qualificados.	Auxiliar não especializado.

Constância, 6 de Março de 2007.

Pela CAIMA — Indústria de Celulose, S. A.:

Alexandre Manuel Rodrigues Gonçalves, mandatário.

João José Mendes Rodrigues, mandatário.

Pela SILVICAIMA — Sociedade Silvícola Caima, S. A.:

Alexandre Manuel Rodrigues Gonçalves, mandatário.

João José Mendes Rodrigues, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

Joaquim de Jesus Silva, representante.

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

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

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

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

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

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

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

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

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

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

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

Joaquim de Jesus Silva, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia,

Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás representa as seguintes organizações sindicais:

- SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;
- SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;
- Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 7 de Março de 2007. — Pelo Secretariado: *Delfim Tavares Mendes — António Maria Quintas.*

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro — FEVICOOM 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, 7 de Março de 2007. — A Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias — Pedro Miguel P. T. da Silva Jesus Vicente.*

Declaração

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação dos seguintes Sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadoras 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;
- SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;
- STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;
- STIAC — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;
- SIABA — Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores.

Lisboa, 6 de Março de 2007. — A Direcção Nacional: *Joaquim Pereira Pires — Alfredo Filipe Cataluna Malveiro.*

Declaração

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

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

E por ser verdade vai esta declaração devidamente assinada.

Lisboa, 7 de Março de 2007. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional: *José Manuel de Sousa Tavares Machado — José Luís Pinto dos Reis da Quinta.*

Declaração

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

- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;
STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.

Lisboa, 6 de Março de 2007. — A Direcção Nacional:
(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 21 de Março de 2007, a fl. 159 do livro n.º 10, com o n.º 40/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ACT entre a CAIMA — Ind. de Celulose, S. A., e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho, adiante designado por ACT, obriga, de um lado, a CAIMA — Indústria de Celulose, S. A., e a SILVICAIMA — Sociedade Silvícola Caima, S. A., adiante designadas por empresas e, do outro, os trabalhadores que, sendo representados pelas associações sindicais outorgantes, estejam ou venham a estar ao serviço daquelas empresas, independentemente do local onde exerçam as respectivas funções.

2 — O ACT aplica-se a duas empresas: CAIMA — Indústria de Celulose, S. A., com actividade de produção de pasta para papel e estabelecimentos em Constância e Lisboa, e SILVICAIMA — Sociedade Silvícola Caima, S. A., com actividade de silvicultura e estabelecimentos em todo o território nacional.

3 — Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, são abrangidos pela presente convenção 262 trabalhadores ao serviço das empresas.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — Este ACT entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por um período de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária vigoram por um período de 12 meses.

3 — A denúncia e revisão decorrem nos termos e prazos legais.

CAPÍTULO II

Admissão, categorias e carreiras profissionais

Cláusula 3.^a

Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos por este ACT serão classificados profissionalmente de harmonia com as funções efectivamente exercidas, em conformidade com o disposto no anexo I.

2 — A classificação a que se refere o número anterior é da competência das empresas.

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

1 — A idade, as habilitações mínimas de admissão, bem como a documentação tendente a legitimar o exercício da respectiva actividade profissional, são as previstas na lei, sem prejuízo do disposto no anexo III.

2 — Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico feito a expensas das empresas e destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar.

O resultado do exame deve ser registado em ficha própria.

3 — No acto de admissão, as empresas deverão fornecer ao trabalhador uma cópia do presente ACT e de outros regulamentos específicos, sempre que existam.

Cláusula 5.^a

Contratos a termo

1 — As empresas poderão celebrar contratos individuais de trabalho a termo, de acordo com a legislação aplicável.

2 — Aos trabalhadores admitidos no âmbito desta cláusula ser-lhes-á extensível o normativo constante do presente ACT, na parte aplicável.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, 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 compensação.

2 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato, sem prejuízo do disposto na lei para os contratos a termo, e tem a seguinte duração:

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

3 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se automaticamente definitiva, contando-se a antiguidade a partir da data de admissão provisória.

Cláusula 7.^a

Promoções e acessos

1 — Constitui promoção ou acesso, a passagem de trabalhador à categoria ou escalão superior e a classe ou grau dentro da mesma categoria ou ainda a mudança para funções de natureza diferente, a que corresponde uma escala de retribuição mais elevada.

2 — Para preenchimento de lugares, as empresas deverão dar preferência aos trabalhadores já ao seu serviço, a fim de proporcionar-lhe a sua promoção e melhoria das suas condições de trabalho, desde que considerem que esses trabalhadores reúnem as condições necessárias para o preenchimento dos referidos lugares.

Cláusula 8.^a

Formação profissional

1 — As empresas incentivarão a formação profissional no sentido da adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias introduzidas ou às reconversões efectuadas, bem como a melhoria dos conhecimentos e da prática dos trabalhadores de uma instalação, serviço ou técnica.

2 — Na formação e acesso profissional devem as empresas promover as condições de aprendizagem para as profissões, de modo a permitirem a formação e preparação continuadas do trabalhador em todas as funções que lhe poderão ser cometidas no âmbito da sua profissão.

3 — As empresas, sempre que possível, estabelecerão meios internos de formação e aperfeiçoamento profissional, devendo o tempo despendido na utilização dos mesmos ser considerado, para todos os efeitos, como período de trabalho.

Cláusula 9.^a

Relações nominais e quadro de pessoal

As empresas elaborarão os mapas de quadro de pessoal dos modelos aprovados pela legislação em vigor, que remeterão às entidades nesta previstas e aos sindicatos outorgantes, de acordo com a periodicidade estabelecida.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 10.^a

Deveres das empresas

São deveres das empresas:

- a) Providenciar para que haja bom ambiente e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
- b) Promover e dinamizar a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;

- c) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço neles inscritos e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo colectivo;
- d) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste acordo;
- e) Passar certificados aos seus trabalhadores, nos termos e condições legalmente previstos;
- f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob sua orientação. Qualquer observação terá de ser feita de modo a não ferir a dignidade dos trabalhadores;
- g) Aplicar aos trabalhadores-estudantes o regime previsto na cláusula 18.^a;
- h) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- i) Não exigir dos trabalhadores serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos casos e condições previstos na lei;
- j) Mediante declaração de consentimento de cada trabalhador, proceder à cobrança das quotizações sindicais e enviar o seu produto aos sindicatos até dia 15 do mês seguinte àquele a que respeitem, acompanhadas dos respectivos mapas devidamente preenchidos;
- k) Assegurar o fornecimento de meios adequados ao tratamento de situações em que haja inalação de produtos tóxicos, devendo para o efeito ouvir as comissões de higiene e segurança.

Cláusula 11.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste ACT;
- b) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas de acordo com a sua profissão/categoria profissional, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Ter para com os colegas de trabalho as atenções e o respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados ou sempre que se verifique a necessidade de os prestar para o bom desempenho das respectivas funções;
- d) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem no exercício da sua actividade profissional tenha de contactar;
- g) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- h) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa que não estejam autorizados a revelar, nomeadamente em matéria de fabrico e condições de comercialização;
- i) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando as suas funções, mesmo após o termo

desse horário, sem que seja substituído ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias, quando desse abandono possa resultar prejuízo importante sobre pessoas, equipamentos, matérias-primas ou produtos acabados e desde que não se verifique ser de outrem a exclusiva responsabilidade da não substituição.

2 — O dever de obediência a que se refere a alínea *b*) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pelas empresas como às emanadas do superior hierárquico do trabalhador, dentro da competência que por elas lhe for atribuída.

Cláusula 12.^a

Garantia dos trabalhadores

1 — É proibido às empresas:

- a) Despedir o trabalhador em contravenção com o disposto na lei e neste ACT;
- b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou dos seus companheiros;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pelas empresas ou por pessoa por elas indicadas;
- e) Salvo o disposto na lei e neste ACT, transferir o trabalhador para outro local de trabalho;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria de qualquer trabalhador, salvo acordo das partes;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar.

2 — A prática pelas empresas de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização correspondente a um mês por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 13.^a

Exercício da actividade sindical das empresas

À matéria relativa à actividade sindical nas empresas aplicar-se-ão as disposições legais em vigor.

Cláusula 14.^a

Processo disciplinar

1 — Sempre que as empresas considerem que foi praticada uma infracção disciplinar, deverão proceder à averiguação dos factos e circunstâncias em que a alegada infracção foi praticada, sendo indispensável a audiência do trabalhador acusado e a concessão, a este, de todos os meios de defesa previstos na lei.

2 — Se à infracção cometida puder corresponder pena de suspensão ou superior, a audiência do trabalhador prevista no número anterior deverá ser obrigatoriamente por escrito.

Cláusula 15.^a

Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada, por escrito, ao trabalhador;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

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

3 — É vedado às empresas aplicar multas.

Cláusula 16.^a

Mudança de entidade patronal

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para as empresas transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da sua transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar, nos termos legais, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele outro estabelecimento, sem prejuízo dos direitos atribuídos pelas disposições legais que regulam a transferência do trabalhador para outro local de trabalho.

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

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

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

Cláusula 17.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — As empresas devem observar rigorosamente os preceitos legais e regulamentares, assim como as directivas das entidades competentes, no que se refere a segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 — Os trabalhadores devem colaborar com as empresas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, por intermédio de comissões de segurança ou de outros meios adequados.

3 — As empresas diligenciarão, no mais curto lapso de tempo possível, no sentido da consecução dos objetivos definidos nos números anteriores.

Cláusula 18.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que se encontrem a frequentar um curso nas escolas oficiais ou oficialmente reconhecidas terão um horário ajustado às suas especiais necessidades, sem prejuízo da laboração e do total de horas semanais de trabalho normal, devendo-lhes ser concedidas as seguintes regalias, sem que isso implique tratamento menos favorável nem perda de retribuição ou qualquer outra regalia:

- a) Dispensa de uma hora por dia, durante o funcionamento dos cursos, quando necessário;
- b) Ausência em cada ano civil, pelo tempo indispensável à prestação de provas de exame.

2 — Desde que as empresas reconheçam expressamente a utilidade do curso, ficam obrigadas a pagar 50 % de todas as despesas ocasionadas pela compra de material escolar e preços cobrados pelo estabelecimento de ensino na frequência dos cursos, por parte dos trabalhadores ao seu serviço, susceptíveis de comportar para estes melhoria no exercício das suas funções.

3 — É exigida aos trabalhadores a apresentação de prova da sua situação de estudantes para que possam usufruir das regalias previstas nos números anteriores.

4 — As regalias previstas na presente cláusula ficarão condicionadas ao aproveitamento escolar do trabalhador, de que o mesmo fará prova anualmente, salvo se o não aproveitamento for devido a razões não imputáveis ao trabalhador.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 19.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho será, em termos médios, de quarenta horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor nas empresas.

2 — A duração de trabalho normal em cada dia não poderá exceder as dez horas.

3 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a trinta minutos, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo, salvo o disposto no número seguinte.

4 — Quando tal se justifique pelas condições particulares do trabalho, a prestação do trabalho normal efectivo consecutivo poderá ir até às cinco horas.

5 — O regime definido nesta cláusula não se aplica ao trabalho por turnos.

6 — Quer quanto ao disposto nesta cláusula, quer quanto ao preceituado na cláusula seguinte «Trabalho

em regime de turnos», aos casos omissos e às dúvidas suscitadas na sua interpretação aplicar-se-ão os dispositivos legais em vigor.

Cláusula 20.^a

Trabalho em regime de turnos

1 — O período normal de trabalho em regime de turnos será, em média anual, de quarenta horas semanais.

2 — A duração normal de trabalho diário em cada turno não poderá exceder as dez horas.

3 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de três turnos terão direito às folgas complementares, necessárias para, tendo em conta o horário adoptado, garantir a observância do horário de quarenta horas semanais, nos termos previstos da lei.

4 — A duração normal do trabalho semanal é definida em termos médios com um período de referência de quatro meses.

5 — Em regime de três turnos, os trabalhadores têm direito a um período para repouso ou refeição de duração não inferior a trinta minutos, o qual será considerado como tempo de trabalho, verificando-se o disposto no número seguinte.

6 — O período referido no número anterior será utilizado no próprio posto de trabalho e sem prejuízo do normal funcionamento do equipamento.

7 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que pratiquem horários neste regime, desde que por escrito e mediante comunicação dos interessados ao seu responsável, com a antecedência mínima de oito horas em relação ao início de turno a que a troca diga respeito.

Destas trocas não poderá advir qualquer encargo para as empresas nem qualquer benefício monetário para os trabalhadores. Ficam, porém, vedadas as trocas de turno que impliquem para qualquer trabalhador a prestação de dois turnos seguidos.

8 — As empresas obrigam-se a afixar em Janeiro de cada ano a escala anual dos horários dos turnos.

9 — Qualquer trabalhador que comprove, com parecer favorável do médico de trabalho das empresas, a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará ao horário normal.

10 — Os trabalhadores afectos ao regime de turnos de laboração contínua (cinco equipas), quando em horário de apoio (das 8 às 16 horas), poderão mudar de horário desde que solicitado expressamente pela empresa ou pelo superior hierárquico.

Sempre que tal ocorra, a título de compensação por eventuais encargos adicionais daí resultantes, será processada uma ajuda de custo de € 4.

O processamento da ajuda de custo é efectuado uma única vez por cada mudança de horário dentro do mesmo ciclo entre folgas, independentemente do número de dias seguidos em que o trabalhador esteja fora do seu horário (das 8 às 16 horas), com o limite de três por período completo de apoio.

Cláusula 21.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do período normal de trabalho e rege-se pelas disposições legais aplicáveis, com excepção da remuneração de trabalho suplementar, à qual se aplica o disposto nas cláusulas 34.º e 35.º, bem como do seu limite máximo que será de duzentas horas por ano.

2 — Se o trabalhador de horário rotativo prolongar o seu período de trabalho, terá direito a entrar ao serviço doze horas após ter terminado o período suplementar.

3 — Quando o trabalhador do horário fixo prolongar o seu período normal de trabalho até seis horas suplementares, terá direito a entrar novamente ao serviço depois de decorridas dez horas; se o prolongamento for superior, o período de descanso será de doze horas.

4 — Quando a prestação de trabalho suplementar ocorrer por antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho em dia útil, será processada uma ajuda de custo que cobrirá todo e qualquer encargo, excepto a remuneração pelo trabalho suplementar efectivamente prestado, nos seguintes termos:

- a) Se a duração do trabalho suplementar for igual ou superior a três horas, o valor a processar será de € 15;
- b) Se a duração do trabalho suplementar for inferior a três horas, o valor a processar será de € 4.

5 — Sempre que o trabalho suplementar em dia útil não ocorrer por antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho, as empresas ficam obrigadas a assegurar ou a pagar o transporte. O tempo gasto nesse transporte é também pago como trabalho suplementar.

6 — O tempo gasto na refeição não será remunerado quando o trabalhador não volte ao trabalho depois da refeição.

Cláusula 22.^a

Isenção do horário de trabalho

1 — A isenção do horário de trabalho carece de prévia concordância do trabalhador.

2 — Os trabalhadores que venham a ser isentos do horário de trabalho têm direito a um acréscimo de retribuição nunca inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia. O seu pagamento integra o conceito de retribuição enquanto se mantiver a isenção de horário de trabalho.

Cláusula 23.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Considera-se como nocturno o trabalho prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

Cláusula 24.^a

Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, as empresas são obrigadas a assegurar ou a pagar transporte e a pagar um subsídio de refeição no valor de € 8,85, desde que se verifiquem as condições previstas no n.º 7 da cláusula 42.^a

2 — As obrigações previstas no número anterior desta cláusula não se aplicam por referência a feriados aos trabalhadores de turnos em regime de laboração contínua.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 25.^a

Descanso semanal

1 — Os trabalhadores, excepto os de turnos abrangidos por este ACT, têm direito a um dia de descanso ao domingo e a um dia de descanso complementar ao sábado.

2 — Os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos descansarão nos dias em que por escala lhes competir.

3 — O trabalho efectuado pelos trabalhadores em regime de laboração contínua no domingo de Páscoa será pago com acréscimo de 200 % sobre a retribuição normal.

Cláusula 26.^a

Feridos

São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
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;
Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

Cláusula 27.^a

Direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, reportado ao trabalho prestado no ano anterior.

2 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

3 — O período anual de férias é de 23 dias úteis, sem prejuízo dos limites máximos decorrentes da lei.

Cláusula 28.^a

Definição de falta

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

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

Cláusula 29.^a

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, até dois dias consecutivos;
- b) Prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, dentro dos limites da lei;
- c) Altura do casamento, até 15 dias seguidos;
- d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pais, padrastos, madrastas, sogros, filhos, enteados, genros e noras, até cinco dias consecutivos;
- e) Falecimento de irmãos, cunhados, avós, bisavós, netos, bisnetos do trabalhador ou do seu cônjuge e dos cônjuges dos avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador, bem como por falecimento da pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até dois dias;
- f) Parto da esposa, durante 5 dias úteis seguidos ou interpolados, a usar nos 30 dias subsequentes;
- g) Prática de actos inerentes ao exercício de tarefas como bombeiro voluntário, em caso de sinistro ou acidente, nos termos legais;
- h) Doação de sangue a título gracioso durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- i) Até oito horas por mês para tratar de assuntos inadiáveis de ordem particular que não possam ser tratados fora do período normal de trabalho;
- j) Doença ou acidente do trabalhador;
- k) Prática de actos necessários e inadiáveis como membro da comissão paritária.

2 — As faltas dadas ao abrigo das alíneas b) e k) do número anterior serão consideradas justificadas após a recepção, por parte das empresas, de um ofício comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respectivos no prazo máximo de 10 dias a contar da data da falta.

3 — As faltas referidas nas alíneas d) e e) do n.º 1 desta cláusula não poderão ter lugar uma vez decorridos mais de 15 dias após a data do evento.

4 — Nos casos previstos nas alíneas d), e) e f) do n.º 1, se o trabalhador interromper, no primeiro ou segundo período, o seu trabalho, a retribuição correspondente a esse período ser-lhe-á paga por inteiro.

Cláusula 30.^a

Consequências das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição, nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição:

- a) As faltas referidas na alínea b) do n.º 1 da cláusula anterior, na parte em que excederem os créditos de horas previstos na lei;
- b) As dadas pelos membros das comissões de trabalhadores nos termos do disposto na alínea b) do n.º 1 da cláusula anterior;
- c) As faltas referidas na alínea g) da cláusula anterior, na parte em que excederem 15 dias por ano;
- d) As faltas referidas nas alíneas i) e k) do n.º 1 da cláusula anterior;
- e) As faltas referidas na alínea j) do n.º 1 da cláusula anterior, que ficam sujeitas ao disposto no capítulo sobre regalias sociais deste acordo;
- f) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas, por escrito, pelas empresas com a indicação de não pagamento.

Cláusula 31.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

CAPÍTULO VI

Retribuição

Cláusula 32.^a

Definição de retribuição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do acordo, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação do trabalho.

2 — A todos os trabalhadores abrangidos pelo ACT são garantidas as remunerações mínimas constantes da tabela do anexo I.

3 — Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, os abonos de viagem, as despesas de transporte, os abonos de instalação, os subsídios de alimentação, os abonos para falhas e a remuneração por trabalho extraordinário ou nocturno, bem como quaisquer gratificações extraordinárias concedidas pelas empresas. São, todavia, retribuição, para todos os efeitos, a compensação especial por isenção de horário de trabalho e o subsídio por trabalho nocturno, enquanto aquela e este forem devidos.

4 — O subsídio de turno integra, para todos os efeitos, a retribuição, mas em caso algum poderá ser pago quando deixar de se verificar a prestação de trabalho em regime de turnos.

5 — Considera-se que se mantém a prestação do trabalho em regime de turnos durante as férias sempre que este regime se verifique até ao momento imediatamente anterior ao do seu gozo.

6 — Quando o trabalhador está a prestar trabalho em regime de turnos com carácter temporário ou em regime de campanha, o subsídio de turno a considerar na remuneração das férias e no subsídio de férias será proporcional à média mensal dos dias de trabalho efectivamente prestado em regime de turnos durante o ano civil anterior.

7 — Nos casos previstos no número anterior e para os efeitos de subsídio de Natal, será considerada a média mensal das quantias recebidas como subsídio de turno no próprio ano a que aquele subsídio respeita.

Cláusula 33.^a

Substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria superior à sua, passará a receber a remuneração fixada neste ACT para essa categoria, desde que a substituição tenha a duração igual ou superior a um dia de trabalho.

2 — Se a substituição durar mais de 120 dias seguidos ou alternados em cada ano civil, o substituto manterá definitivamente o direito à retribuição da categoria superior, nos termos do número anterior. Exceptuam-se desta regra os casos de substituição em virtude de parto ou licença sem retribuição.

3 — Após duas semanas de substituição o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente, excepto se se comprovar a inaptidão para o posto de trabalho.

Cláusula 34.^a

Remuneração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 75% de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares diurnas;

- b) 125% de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares nocturnas, que inclui a retribuição especial por trabalho nocturno.

Cláusula 35.^a

Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado

1 — Os dias de descanso semanal ou feriados em que vier a ser prestado trabalho serão remunerados, respectivamente, com o acréscimo de 125% e de 200% sobre a retribuição normal, mediante a aplicação das seguintes fórmulas, em que *RM* representa a remuneração mensal e *HS* o número de horas normais de trabalho semanal:

- a) Horas em dias de descanso:

$$H = (RM \times 12) / (52 \times HS) \times 1,25$$

- b) Horas em dias feriados:

$$H = (RM \times 12) / (52 \times HS) \times 2$$

2 — Para além do disposto no número anterior, o trabalho prestado em dias de descanso semanal dará direito ao pagamento de uma quantia igual à remuneração do tempo normal de trabalho.

3 — O trabalho suplementar, quando prestado em dia de descanso semanal ou feriado, será remunerado pela aplicação da respectiva fórmula, nos termos do n.º 1 desta cláusula, sobre o valor normal de trabalho, acrescido das percentagens fixadas na cláusula 34.^a para retribuição do trabalho suplementar.

Cláusula 36.^a

Subsídio de turno

1 — São devidos os seguintes subsídios de turno aos trabalhadores que prestam ou venham a prestar serviço em regime de turnos rotativos:

- a) Três turnos rotativos — € 206 mensais;
- b) Dois turnos rotativos — € 72,50 mensais.

2 — Os subsídios referidos no número anterior vencem-se ao fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço que tem efectivamente prestado em regime de turnos no decurso do mês, salvo o disposto no n.º 5 da cláusula 32.^a

3 — Os subsídios cujos montantes se encontram fixados no n.º 1 da presente cláusula incluem a remuneração do trabalho nocturno.

4 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho por turnos, a não ser nas seguintes circunstâncias:

- a) Quanto a admissões futuras, desde que tenha dado o seu acordo por escrito a essa prestação no acto de admissão;

- b) Quanto aos trabalhadores actuais, desde que, pela natureza específica do seu contrato, se deva entender que estão adstritos ao trabalho em regime de turnos.

Cláusula 37.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este ACT têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente a um mês, sem prejuízo da retribuição normal.

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

3 — Em caso de suspensão do contrato por impedimento prolongado, qualquer que seja a sua natureza, o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal por inteiro, quer no ano do impedimento quer no de regresso, desde que em qualquer deles a ausência não seja superior a dois meses.

4 — No caso de o impedimento se prolongar por período superior a 10 meses, em cada ano civil, cessa o direito ao subsídio de Natal.

5 — Se o impedimento não tiver a duração a que alude o número anterior, o valor do subsídio de Natal será correspondente à proporcionalidade dos meses de presença ao trabalho mais dois.

6 — Quando ao trabalhador seja devido subsídio de Natal pela segurança social, as empresas entregar-lhe-ão, a título de adiantamento, o valor do respectivo subsídio, ficando a trabalhador obrigado ao reembolso das importâncias que venham a ser abonadas por aquela instituição.

7 — Este subsídio será pago até ao dia 30 do mês de Novembro.

Cláusula 38.^a

Trabalho fora do local habitual

Sempre que um trabalhador tenha de se deslocar em serviço e na falta de viatura fornecida pelas empresas, terá direito ao pagamento de 0,75, 0,40 e 0,30 do valor de transporte em automóvel próprio, fixado anualmente por portaria para os agentes da administração central, regional e local, por cada quilómetro percorrido quando transportado, respectivamente, em automóvel, motociclo e motorizada próprios.

Cláusula 39.^a

Abono por falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa ou equivalente, e enquanto tal, terão direito ao acréscimo de € 22,50 relativo ao vencimento da respectiva categoria profissional constante do anexo I.

2 — Nos meses incompletos de serviço o abono para falhas será atribuído proporcionalmente ao período em que o trabalhador exerça aquelas funções.

Cláusula 40.^a

Determinação da remuneração horária

A fórmula a considerar para cálculo do valor do preço/hora, para qualquer efeito, será a seguinte:

$$\text{Salário/hora} = (\text{remuneração mensal} \times 12) / (\text{média anual de horas de trabalho semanal} \times 52)$$

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 41.^a

Cessação do contrato de trabalho

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal aplicável.

CAPÍTULO VIII

Regalias sociais

Cláusula 42.^a

Cantina — Subsídio de refeição

1 — As empresas continuarão a assegurar o fornecimento das refeições no sistema existente na cantina das instalações fabris de Constância para os trabalhadores que ali prestam serviço.

2 — Os trabalhadores utentes da cantina participarão, cada um, com a importância de € 0,05 no custo da refeição.

3 — Ao verificarem-se aumentos nos custos das refeições, a proporcionalidade existente entre as participações das empresas e a dos trabalhadores ficará eventualmente sujeita aos adequados ajustamentos.

4 — Os trabalhadores que prestam serviço nos escritórios de Lisboa terão direito a um subsídio de refeição de € 5,15 por cada dia de trabalho efectivamente prestado, nos moldes actualmente em vigor ou naqueles que vierem a ser fixados pelas empresas.

5 — Os trabalhadores que prestam serviço nas instalações fabris de Constância terão direito a um subsídio de refeição de € 5,15 por cada dia de trabalho efectivamente prestado, nos moldes actualmente em vigor ou naqueles que vierem a ser fixados pelas empresas, ficando sujeitos ao seguinte regime:

- Os trabalhadores de horário normal utilizarão a cantina;
- Os trabalhadores a que se referem os n.ºs 5 e 6 da cláusula 20.^a, com excepção dos que trabalham no horário das 0 às 8 horas, ou equivalente, que recebem o subsídio de refeição de € 5,15, terão direito, conforme os casos, a uma refeição em espécie (almoço ou jantar);
- Nos casos em que a cantina se encontre encerrada, designadamente aos sábados, domingos e feriados, a refeição será substituída por um subsídio no valor de € 5,15;
- Quando, nos termos das alíneas anteriores, houver lugar ao pagamento de subsídio de refeição,

este será devido por cada dia de trabalho efetivamente prestado e sem prejuízo do disposto na parte final do n.º 4.

6 — Sempre que um trabalhador tenha de prestar serviço para completar o seu período normal de trabalho semanal terá direito ao respectivo subsídio de refeição de € 5,15.

7 — O subsídio de refeição a que se referem os n.ºs 4 e 5 desta cláusula será devido sempre que o trabalhador preste serviço antes e depois do período de refeição.

8 — Nos casos do n.º 3 e parte final do n.º 4 desta cláusula, as empresas deverão ouvir previamente os órgãos que legalmente representam os trabalhadores no seu interior.

Cláusula 43.^a

Complemento de subsídio de doença

1 — Durante o período de doença com baixa e até 90 dias seguidos ou interpolados em cada ano civil, as empresas pagarão ao trabalhador a partir do 4.º dia, inclusive, um complemento que, adicionado ao subsídio da segurança social, perfaça a retribuição líquida.

2 — No caso dos trabalhadores que não tenham ainda adquirido direito a subsídio da respectiva instituição de segurança social, as empresas garantirão a partir do 4.º dia, inclusive, a percentagem da retribuição líquida durante um período de doença não superior a 90 dias, que corresponda ao complemento que lhe seria devido no caso de o direito ao subsídio já ter sido por ele adquirido.

3 — As empresas obrigam-se a actualizar sempre a retribuição do trabalhador de acordo com os aumentos verificados nas empresas. A actualização é referida à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa.

4 — A atribuição das subvenções mencionadas nos números anteriores cessará quando o trabalhador passar à situação de reforma.

5 — A atribuição do complemento de subsídio de doença em situações que ultrapassem os períodos fixados no n.º 1 desta cláusula ou o pagamento dos três primeiros dias dependem da aprovação da administração das empresas.

6 — As subvenções previstas nos n.ºs 1 e 2 podem deixar de ser atribuídas quando o trabalhador não comunicar às empresas a situação de doença no próprio dia ou, na sua impossibilidade, nos três dias subsequentes à data do seu início, bem como das prorrogações da respectiva baixa.

7 — O pagamento do subsídio ficará condicionado à exibição pelo trabalhador do boletim de baixa. No termo desta o trabalhador deverá apresentar às empresas o documento de alta.

8 — Sempre que as empresas completem a retribuição mensal líquida do trabalhador em situação de baixa por doença, aquele devolverá às empresas, nos oito dias úteis subsequentes à data de recepção da ordem de paga-

mento dos serviços de segurança social, a importância ou o título correspondente, neste último caso, devidamente endossado.

Cláusula 44.^a

Complemento do subsídio em caso de doença profissional ou acidente de trabalho

Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade temporária, as empresas pagarão ao trabalhador a retribuição líquida por inteiro, recebendo, para si, da companhia de seguros o respectivo subsídio.

Cláusula 45.^a

Complemento de pensão por invalidez

1 — Em caso de incapacidade permanente parcial para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço das empresas, estas diligenciarão conseguir a reconversão dos profissionais diminuídos para a função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à retribuição auferida à data da baixa, as empresas pagarão a respectiva diferença.

CAPÍTULO IX

Maternidade e paternidade

Cláusula 46.^a

Protecção da maternidade e paternidade

São assegurados aos trabalhadores, a título de protecção à maternidade e paternidade, os direitos previstos na lei.

CAPÍTULO X

Trabalho de menores

Cláusula 47.^a

Direitos especiais dos menores

A admissão e os direitos especiais de menores serão os decorrentes da legislação aplicável.

CAPÍTULO XI

Actividade na mata

Cláusula 48.^a

Definição

Para efeitos do presente capítulo são as seguintes as definições de local de trabalho, ponto de reunião e centros de irradiação:

«Local de trabalho» — zona onde o trabalhador preste serviço, abrangendo as matas inseridas em áreas bem definidas pelas empresas;

«Ponto de reunião» e «centros de irradiação» — lugares prévia e periodicamente determinados para encontro ou espera e posterior irradiação dos trabalhadores em regime de deslocação e para as zonas de trabalho.

A fixação destes lugares deve ter em conta, tanto quanto possível, a residência habitual dos trabalhadores.

Cláusula 49.^a

Subsídios de transporte e alimentação dentro da zona

1 — A todos os trabalhadores da mata será devido, a título de subsídio de transporte por variação do local de trabalho, o valor diário de € 3,40, seja qual for a distância que hajam de percorrer desde a sua residência dentro da zona.

2 — Todavia, quando esta distância seja igual ou superior a 35 km, em percurso singelo, o trabalhador terá direito a optar pelo regime fixado para trabalhadores fora da zona.

3 — O subsídio de refeição para estes trabalhadores será o previsto neste acordo pela cláusula 42.^a

Cláusula 50.^a

Trabalhadores da mata fora da zona

Aos trabalhadores da mata fora da zona serão assegurados os seguintes direitos específicos:

- a) Transporte a cargo das empresas de e para o local de trabalho a partir do ponto de reunião e dentro da irradiação;
- b) Um subsídio diário no valor de € 11,10 por dia efectivo de trabalho;
- c) Alojamento em condições de higiene e conforto.

Cláusula 51.^a

Outras regalias

Aos trabalhadores deslocados na mata fora da zona, as empresas deverão assegurar ou pagar transporte imediato para o ponto de reunião, quando se verificarem os casos previstos nas alíneas a), d), e) e j) da cláusula 29.^a

CAPÍTULO XII

Disposições gerais

Cláusula 52.^a

Sucessão da regulamentação — Carácter globalmente mais favorável

Ressalvando o reconhecimento feito pelas partes do carácter globalmente mais favorável do presente ACT, da sua aplicação não poderá resultar para os trabalhadores baixa de categoria, escalão, grau ou classe e, bem assim, diminuição da retribuição, segundo a definição estabelecida neste acordo, nem da remuneração por isenção do horário de trabalho, do subsídio de alimentação e das despesas de deslocação, resultantes de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho vigentes à data de entrada em vigor do presente instrumento de regulamentação de trabalho.

Cláusula 53.^a

Actos relacionados com a condução de viatura ao serviço das empresas

1 — Aos trabalhadores arguidos de responsabilidade criminal por actos relacionados com a condução de viatura ao serviço das empresas, cometidos no exercício

ou por causa das funções inerentes a tal condução, poderá ser garantida a assistência judicial e pecuniária que se justifique, incluindo o pagamento da retribuição em caso de detenção, a fim de que não sofram prejuízos para além dos que a lei não permita que sejam transferidos para outrem.

2 — Aos trabalhadores a quem haja sido apreendida a carta de condução quando ao serviço das empresas, por facto a esta imputável, será garantido trabalho que lhe possa ser dado em qualquer outro sector das empresas, compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição normal.

3 — A resolução de qualquer situação no âmbito do n.º 1 desta cláusula fica sempre dependente da concordância da administração das empresas, ditada para cada caso concreto, independentemente do procedimento disciplinar a que haja lugar.

Cláusula 54.^a

Convenções revogadas

Com a entrada em vigor do presente ACT são revogadas todas as convenções colectivas de trabalho que tenham sido celebradas entre as partes.

Cláusula 55.^a

Comissão paritária

1 — A interpretação dos casos duvidosos e a integração de casos omissos que a presente convenção suscite serão da competência de uma comissão paritária, composta por três representantes patronais e igual número de representantes sindicais.

2 — Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos.

3 — Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação da convenção.

4 — A comissão paritária funcionará em Lisboa, a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória, com a antecedência mínima de 30 dias, a qual deverá ser acompanhada da agenda de trabalhos.

5 — Compete ainda à comissão paritária deliberar a alteração da sua composição, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

6 — Qualquer dos elementos componentes da comissão paritária poderá fazer-se representar nas reuniões mediante procuração bastante.

7 — A comissão paritária em primeira convocação só funcionará com a totalidade dos seus membros e funcionará obrigatoriamente com qualquer número de elementos nos três dias úteis imediatos à data da primeira convocação.

8 — As deliberações serão tomadas por acordo das partes, devendo ser remetidas ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho para efeitos de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante da presente convenção.

Cláusula 56.^a

Disposição final

1 — A matéria constante do clausulado do ACT aplicável à CAIMA e à SILVICAIMA não prejudica a prevalência do regime específico decorrente da particular fisionomia da actividade e singularidade próprias da SILVICAIMA, que não serão por este facto alteradas.

2 — Com ressalva dos trabalhadores de escritório, o disposto no n.º 1 da cláusula 19.º e no n.º 1 da cláusula 25.º do ACT não é aplicável aos demais trabalhadores da SILVICAIMA, é a que decorre das disposições legais em vigor.

3 — Com a entrada em vigor da presente convenção são revogadas as matérias contratuais do ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 2006, revistas nesta convenção.

ANEXO I

Remunerações mínimas

Níveis do ACT	Categoria profissional	Valor das remunerações (euros)
Grupo I	Técnico superior	1 204
Grupo II	Agente de métodos Assistente de produção de pasta Chefe de ensaios de laboratório Chefe de região florestal-adjunto. Desenhador-projectista Encarregado de abastecimento e preparação de madeiras. Encarregado de armazém Encarregado de realização — civil. Encarregado de realização — instrumentos. Encarregado de realização — eléctrica. Encarregado de realização — mecânica. Encarregado de segurança Preparador-programador Secretária de administração/direcção. Supervisor de turno de produção de energia. Supervisor de turno de produção de pasta. Técnico administrativo sénior ...	1 100
Grupo III	Assistente de vendas Secretária de direcção Técnico administrativo Técnico de informática Tesozeiro	992
Grupo IV	Encarregado do Departamento Florestal. Encarregado de região florestal Técnico comercial Técnico de apoio ao Gabinete de Planeamento e Projectos. Técnico de apoio ao Gabinete Técnico. Técnico de compras e materiais Técnico de instrumentos	844

Níveis do ACT	Categoria profissional	Valor das remunerações (euros)
Grupo V	Administrativo de apoio ao Gabinete Técnico Sénior. Analista de ensaios Assistente administrativo sénior Comprador Desenhador Electromecânico de instrumentos sénior. Empregado dos serviços externos Encarregado florestal Fiel de armazém/controlador do armazém de pasta. Medidor Motorista Oficial de manutenção carpinteiro sénior. Oficial de manutenção electricista sénior. Oficial de manutenção pedreiro sénior. Oficial de manutenção pintor sénior. Oficial de manutenção serralheiro sénior. Oficial de manutenção soldador sénior. Oficial de manutenção torneiro sénior. Operador-coordenador Operador de informática sénior Operador de ETAR sénior Operador de processo de produção de energia. Operador de sala de controlo	821
Grupo VI	Administrativo de apoio ao Gabinete Técnico. Analista de laboratório Assistente administrativo Auxiliar de segurança Condutor de equipamento agrícola. Condutor de equipamento de transporte sénior. Conferente sénior Electromecânico de instrumentos Ferramenteiro sénior Medidor florestal Oficial de manutenção carpinteiro. Oficial de manutenção electricista Oficial de manutenção lubrificador Oficial de manutenção pedreiro Oficial de manutenção pintor ... Oficial de manutenção serralheiro. Oficial de manutenção soldador Oficial de manutenção torneiro Operador de campo de produção de energia. Operador de campo de produção de pasta. Operador de ETAR Operador de informática Operador de processo da preparação de madeiras. Operador de processo de produção de pasta. Operador de recuperação Técnico do controlo da qualidade Telefonista-recepcionista sénior	752

Níveis do ACT	Categoria profissional	Valor das remunerações (euros)
Grupo VII	Condutor de equipamento de processo. Condutor de equipamento de transporte. Conferente	690
Grupo VIII	Contínuo	
	Ferramenteiro	
	Telefonista-recepcionista	
Grupo VIII	Estagiário (de todas as profissões).	660

Níveis do ACT	Categoria profissional	Valor das remunerações (euros)
Grupo IX	Auxiliar não especializado sénior (de todas as profissões). Empregado dos serviços sociais Guarda florestal	610
Grupo X	Praticante sénior (de todas as profissões).	
	Auxiliar não especializado (de todas as profissões). Praticante (de todas as profissões).	581

ANEXO II

Categorias profissionais por áreas de actividade

Área de actividade	Categorias profissionais	Níveis do ACT										
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	
Trabalhadores de construção civil.	Auxiliar não especializado sénior.										×	
	Encarregado de realização — civil.		×									
	Oficial de manutenção carpinteiro sénior.					×						
	Oficial de manutenção carpinteiro.						×					
	Oficial de manutenção pedreiro sénior.					×						
	Oficial de manutenção pedreiro.						×					
	Oficial de manutenção pintor sénior.					×						
	Oficial de manutenção pintor Praticante sénior						×				×	
Praticante											×	
Trabalhador de escritório.	Assistente administrativo sénior.					×						
	Assistente administrativo						×					
	Assistente de vendas			×								
	Auxiliar não especializado ...											×
	Contínuo											
	Empregado dos serviços externos.					×			×			
	Empregado dos serviços sociais.										×	
	Estagiário								×			
	Operador de informática sénior.					×						
	Operador de informática						×					
	Secretária de administração/direcção.		×									
	Secretária de direcção			×								
	Técnico administrativo sénior		×									
	Técnico administrativo			×								
Técnico comercial				×								
Técnico de informática				×								
Técnico superior	×											
Telefonista-recepcionista sénior.							×					
Telefonista-recepcionista								×				
Tesoureiro				×								
Trabalhadores de comércio.	Auxiliar não especializado sénior.										×	
	Comprador					×						
	Conferente sénior						×					
	Conferente							×				
	Encarregado de armazém ...		×						×			
	Fiel de armazém/controlador do armazém de pasta. Técnico de compras e materiais.				×							

Área de actividade	Categorias profissionais	Níveis do ACT										
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	
Eletricistas	Aprendiz											X
	Encarregado de realização eléctrica.		X									
	Oficial de manutenção electricista sénior.					X						
	Oficial de manutenção electricista.						X					
	Operador de processo de produção de energia.					X						
	Praticante sénior									X		
Trabalhadores químicos e de celulose.	Praticante										X	
	Analista de ensaios					X						
	Analista de laboratório		X				X					
Trabalhadores químicos e de celulose.	Assistente de produção de pasta.											
	Auxiliar de segurança							X				
	Auxiliar não especializado sénior.										X	
	Chefe de ensaios de laboratório.		X									
	Condutor de equipamento de processo.								X			
	Condutor de equipamento de transporte sénior.								X			
	Condutor de equipamento de transporte.									X		
	Encarregado de segurança ...		X									
	Encarregado do abastecimento e preparação de madeiras.		X									
	Medidor					X						
	Operador-coordenador					X						
	Operador de campo de produção de pasta.						X					
	Operador de ETAR sénior ...					X						
	Operador de ETAR							X				
	Operador de processo de produção de pasta.							X				
	Operador do processo da preparação de madeiras.								X			
Operador de recuperação ...					X							
Operador de sala de controlo												
Praticante sénior									X			
Praticante											X	
Supervisor de turno de produção de pasta.		X										
Técnico de controlo da qualidade.								X				
Trabalhadores de região florestal.	Técnico de controlo da qualidade.											
	Chefe de região florestal-adjunto.		X									
	Condutor de equipamento agrícola.								X			
	Encarregado de região florestal				X							
	Encarregado do Departamento Florestal.				X							
	Encarregado florestal					X					X	
Trabalhadores metalúrgicos.	Guarda florestal											
	Medidor florestal											
	Administrativo de apoio ao Gabinete Técnico Sénior.					X						
	Administrativo de apoio ao Gabinete Técnico.							X				
	Agente de métodos		X								X	
	Auxiliar não especializado sénior.											
Electromecânico de instrumentos sénior.					X							
Electromecânico de instrumentos.								X				

Área de actividade	Categorias profissionais	Níveis do ACT										
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	
Trabalhadores metalúrgicos.	Encarregado de realização instrumentos.		×									
	Encarregado de realização mecânica.		×									
	Ferramenteiro sénior						×					
	Ferramenteiro							×				
	Oficial de manutenção lubrificador.					×		×				
	Oficial de manutenção serralheiro sénior.								×			
	Oficial de manutenção serralheiro.							×				
	Oficial de manutenção soldador sénior.					×		×				
	Oficial de manutenção soldador.											
	Oficial de manutenção torneiro sénior.					×						
	Oficial de manutenção torneiro.							×				
	Preparador-programador . . .		×									
	Técnico de apoio ao Gabinete de Planeamento e Projectos.				×							
Técnico de apoio ao Gabinete Técnico.				×								
Técnico de instrumentos				×								
Técnicos de desenho . . .	Desenhador					×						
	Desenhador-projectista		×									
Trabalhadores rodoviários.	Motorista					×						
Trabalhadores fogueiros.	Operador de campo de produção de energia.						×					
	Operador de processo de produção de energia.					×						
	Supervisor de turno de produção de energia.		×									

ANEXO III
Definições de funções
Construção civil

Auxiliar não especializado sénior. — É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Auxiliar não especializado. — É o trabalhador maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Encarregado de realização — civil. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla os trabalhadores de construção civil, cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

Oficial de manutenção carpinteiro sénior. — É o trabalhador que normal e predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos, no banco da oficina ou da obra. Constrói e monta cofragens. Pode executar outras tarefas equiparadas.

Oficial de manutenção carpinteiro. — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção carpinteiro sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção carpinteiro. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Oficial de manutenção pedreiro sénior. — É o trabalhador que normal e predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Oficial de manutenção pedreiro. — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção pedreiro sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção pedreiro. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Oficial de manutenção pintor sénior. — É o trabalhador que normal e predominantemente executa quaisquer trabalhos de pintura numa obra. Prepara as superfícies a pintar e, quando necessário, afina as tintas a usar. Proceder também à colocação de vidros. Pode executar outras tarefas equiparadas.

Oficial de manutenção pintor. — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção pintor sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção pintor. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Praticante sénior. — É todo o trabalhador, entre os 14 e os 16 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Praticante. — É todo o trabalhador, entre os 16 e os 18 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Trabalhadores de escritório

Assistente administrativo sénior. — É o trabalhador que executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento de um escritório; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados necessários para a preparação de respostas; elabora e ordena notas de compra e venda e prepara facturas, recibos, livranças e outros documentos; executa tarefas administrativas necessárias à satisfação das encomendas, recepção e expedição de mercadorias, nomeadamente, providenciando pela obtenção da documentação necessária ao seu levantamento; esclarece dúvidas, presta informações e coloca os visitantes em contacto com pessoas ou serviços pretendidos; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; regista em livros receitas e despesas relativas a venda de produtos, encargos com as remunerações, matérias-primas e equipamento, efectuando as necessárias operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e elabora outros documentos necessários; prepara planos de produção segundo as encomendas, indicando a quantidade, ritmo, custos e género de artigos a produzir; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal, preenche formulários sobre horários de trabalho, abonos de família, assistência clínica, pagamento de impostos ou outros, relativos ao pessoal; verifica e regista a assiduidade do pessoal e calcula os salários a pagar a partir de folhas de registo de horas de trabalho efectuadas; ordena e arquiva letras, livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos em folha de cálculo; executa tarefas administrativas relacionadas com transacções financeiras, operações de seguros e actividades jurídicas; assegura a expedição, recepção e distribuição de mercadorias pelo pessoal e clientes; dactilografa ou executa em tratamento de texto, cartas, relatórios e outros documentos; recebe e envia mensagens por fax. Pode executar parte das tarefas mencionadas, segundo a natureza e dimensão da empresa.

Assistente administrativo. — É o trabalhador que, em colaboração com o assistente administrativo sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de assistente administrativo. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Assistente de vendas. — É o trabalhador que, sob orientações superiores, procede à preparação de toda a documentação de materiais destinados à exportação. Procede ainda à emissão da facturação, notas de crédito e seguros de crédito, bem como à reserva de navios

para efeitos de exportação, assegura contactos com os despachantes/transitários e agentes de navegação. É ainda responsável pela existência de processos dos clientes devidamente actualizados, sobre preços, condições de fornecimento e quantidades fornecidas.

Auxiliar não especializado sénior. — É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Auxiliar não especializado. — É o trabalhador maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Contínuo. — É o trabalhador que efectua diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar outros serviços como entregar mensagens e objectos referentes ao serviço interno e distribuir a correspondência aos serviços a que é destinada. Executa ainda serviços de reprodução e endereçamento de documentos e serviços externos.

Empregado dos serviços externos. — É o trabalhador que executa serviços no exterior, podendo ainda efectuar diversos serviços, tais como: armazenar, entregar e recepcionar qualitativa e quantitativamente materiais; franquear, expedir e levantar correspondência; inventariar existências e distribuir material do economato; reproduzir e arquivar documentos; conduzir veículos automóveis ligeiros; transportar e entregar valores e documentos; recepcionar e encaminhar telefaxes.

Empregado dos serviços sociais. — É o trabalhador que presta serviço nas instalações sociais em actividade de limpeza e lavagem, auxiliando a preparação de géneros para posterior confecção.

Operador de informática sénior. — É o trabalhador que desempenha uma ou ambas as funções:

- a) De computador — recepciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução, conforme programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através de consola. É responsável pelo cumprimento dos tempos previstos para cada processamento de acordo com as normas em vigor;
- b) De periféricos — prepara, opera e controla os órgãos periféricos do computador *online*. Prepara e controla a utilização e os *stocks* dos suportes magnéticos e informação.

Operador de informática. — É o trabalhador que, em colaboração com o operador de informática sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de operador de informática. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Secretária de direcção/administração. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da admi-

nistração ou da direcção da empresa. Entre outras funções administrativas, competem-lhe, normalmente, as seguintes: redigir actas das reuniões de trabalho de rotina diária do gabinete; colaborador na preparação e seguimento de viagens; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras; redigir documentação diversa em português e línguas estrangeiras; marcar entrevistas e, recordando-as, solicitar pedidos de informação, atender o telefone e fazer chamadas telefónicas inerentes às suas funções; receber, datar e distribuir a correspondência e assegurar ainda por sua própria iniciativa as respostas à correspondência corrente, seguindo as directivas recebidas; organizar e gerir o arquivo com eficácia.

Técnico administrativo sénior. — É o trabalhador que, possuindo elevados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da organização, coordenação e orientação de tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução dos objectivos fixados pela hierarquia. Colabora na definição dos programas de trabalho para a sua área de actividade, garantindo a sua correcta implementação. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes, podendo exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalhadores.

Técnico administrativo. — É o trabalhador que, em colaboração com o técnico administrativo sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de técnico administrativo. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Técnico comercial. — Na área comercial, é o trabalhador que, possuindo adequados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da execução de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução dos objectivos fixados pela hierarquia. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destas.

Técnico de informática. — É o operador de informática que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia na execução das tarefas mais complexas do âmbito da operação de informática, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificações inferior.

Técnico superior (contabilista). — É o trabalhador detentor de especialização considerável num campo particular de actividade ou possuidor de formação complementar e experiência profissional avançadas ao conhecimento genérico de áreas diversificadas para além da correspondente à sua formação de base.

O nível de funções que normalmente desempenha é enquadrável entre as alíneas seguintes:

- a) Dispõe de autonomia no âmbito da sua área de actividade, cabendo-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas pela política estabelecida para essa área, em cuja definição deve participar. Recebe trabalho com simples indicação do seu objectivo. Avalia auto-

nomamente as possíveis indicações das suas decisões ou actuação nos serviços por que é responsável no plano das políticas gerais, posição externa, resultados e relações de trabalho da empresa. Fundamenta propostas de actuação para decisão superior quando tais implicações sejam susceptíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidade;

- b) Pode desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades de estrutura da empresa desde que na mesma não se integrem profissionais de qualificação superior à sua;
- c) Os problemas e tarefas que lhe são cometidos envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas novas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes e ou a coordenação de factores de actividades do tipo de natureza complexas, com origem em domínios que ultrapassem o seu sector específico de actividade, incluindo entidades exteriores à própria empresa.

Telefonista-recepcionista sénior. — É o trabalhador que, além de ter a seu cargo o serviço de telefonemas do e para o exterior, recebe, anuncia e informa os visitantes, podendo ainda efectuar outras tarefas inerentes às de assistente administrativo.

Telefonista-recepcionista. — É o trabalhador que, em colaboração com o telefonista-recepcionista sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de telefonista-recepcionista. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

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

Trabalhadores de comércio

Auxiliar não especializado sénior. — É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Auxiliar não especializado. — É o trabalhador maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Comprador. — É o trabalhador que predominantemente executa as seguintes tarefas: prospecta o mercado; procede à emissão e relance de consultas; organiza e analisa propostas de fornecimentos de materiais; negocia e adjudica encomendas; elabora notas de encomenda; garante a operacionalidade do arquivo de fornecedores e procede ao acompanhamento das enco-

mendas em curso. Pode executar também as tarefas inerentes às de assistente administrativo e de conferente.

Conferente sénior. — É o trabalhador que verifica, controla e eventualmente regista a entrada e ou saída de mercadorias no armazém, podendo desempenhar outras tarefas no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

Conferente. — É o trabalhador que, em colaboração com o conferente sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de conferente. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os profissionais e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo, cumprindo e fazendo cumprir as normas de funcionamento e segurança.

Fiel de armazém/controlador de armazém de pasta. — É o trabalhador que procede às operações de entrada e saída de mercadorias ou materiais. Examina a concordância entre as mercadorias recebidas ou expedidas e respectiva documentação. Encarrega-se da arrumação e conservação de mercadorias e materiais. Distribui mercadorias ou materiais pelos sectores (clientes) da empresa. Informa sobre eventuais anomalias de existências, bem como danos e perdas; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém, podendo desempenhar outras tarefas complementares no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

Técnico de compras e materiais. — É o trabalhador que entrevista e selecciona fornecedores, tendo em atenção, entre outros, os prazos de entrega, preços e modos de pagamento. Recebe e examina pedidos de compra e efectua as diligências necessárias para a aquisição dos materiais neles constantes. Procede à selecção das propostas e controla o programa de entrega dos artigos. É responsável pela organização e actualização do arquivo, de relatórios e de referências dos fornecedores. Tem contactos, sempre que necessário, com entidades alfandegárias.

Electricistas

Encarregado de realização — eléctrica. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena a actividade da sua equipa de trabalho, colabora na avaliação de desempenho dos seus colaboradores e cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

Oficial de manutenção electricista sénior. — É o trabalhador que executa rotinas de inspecção e lubrificação em aparelhos da sua especialidade; efectua desmanagens no local e pequenas reparações em oficina; cumpre as normas de higiene e segurança; fornece elementos para o preenchimento dos relatórios de turno; efectua desmanagens simples em equipamentos doutra de medida e controlo industrial.

Oficial de manutenção electricista. — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção electricista sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção electricista. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Operador de processo de produção de energia. — É o trabalhador responsável pela condução de geradores de energia eléctrica; manobra quadros de distribuição de energia em alta e baixa tensão e substitui fusíveis; cumpre as normas de higiene e segurança; eventualmente pode controlar o abastecimento de água e ar comprimido; acessoriamente procede a limpeza dos maquinismos da secção e colabora nos trabalhos de manutenção.

Praticante sénior. — É todo o trabalhador entre os 14 e os 16 anos que, sob orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Praticante. — É todo o trabalhador entre os 16 e os 18 anos que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Trabalhadores químicos e de celulose

Analista de ensaios. — É o trabalhador que, segundo a orientação ou instruções recebidas, executa análises e ensaios laboratoriais, físicos ou químicos, com vista a determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas, produtos acabados, subprodutos ou outros materiais, bem como das respectivas condições de utilização, podendo igualmente incumbir-lhe a execução de tarefas complementares e inerentes a essas actividades, tais como a eventual recolha de amostras, a preparação e aferição de soluções ou reagentes e a conservação do bom estado e calibração do equipamento de laboratório. Apoia tecnicamente os postos de controlo fabris.

Analista de laboratório. — É o trabalhador que procede à recolha, escolha e preparação de amostras a analisar; colabora na execução de experiências, ensaios químicos ou físicos, sob orientação de um analista de ensaios, desempenhando também tarefas simples e acessórias, nomeadamente as de conservação e limpeza do equipamento.

Assistente de produção de pasta. — É o trabalhador com profundos conhecimentos das instalações e dos processos de produção e ou de apoio à produção, responsável pela coordenação, controlo e aplicação dos programas de fabrico que pode coadjuvar na sua elaboração, cumpre e faz cumprir as normas de segurança. Acessoriamente, colabora no planeamento de trabalhos de manutenção.

Auxiliar de segurança. — É o trabalhador responsável pela detecção de irregularidades no cumprimento do regulamento de segurança interna, alertando o responsável hierárquico. Verifica e analisa as condições de segurança de equipamentos, instalações e pessoas, assiste à descarga de materiais considerados perigosos, efectua análises de alcoolémia por delegação do encarregado de segurança, mantém em bom estado de conservação os equipamentos de protecção e prestação de socorros quer individuais quer colectivos, presta a primeira assistência em caso de acidentes de trabalho, nomeadamente o encaminhamento do sinistrado, e controla a entrada e saída de materiais da propriedade de empreiteiros nas instalações fabris.

Auxiliar não especializado sénior. — É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação

nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Auxiliar não especializado. — É o trabalhador maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Chefe de ensaios de laboratório. — É o trabalhador que coordena a equipa de analistas; reparte e planifica o conjunto dos trabalhos, controlando a sua execução; gere o armazém de produtos químicos e materiais de laboratório; garante a qualidade técnica das análises efectuadas; elabora o relatório diário respeitante à qualidade e quantidade da pasta produzida; procede ao registo de dados no sistema informático central; prepara e gere os *stocks* de reagentes; garante a calibragem e o bom funcionamento dos equipamentos; executa análises específicas no quadro de estudos ou desenvolvimento de projectos; colabora na avaliação de desempenho do seu pessoal; assegura o cumprimento das normas de segurança.

Condutor de equipamento de processo. — É o trabalhador que, no sector produtivo, nomeadamente na mesa de descarga de madeiras, máquina de embalar, cortadora, equipamento de afiação de laminas, balança e hidrociclones, conduz o equipamento produtivo a seu cargo de forma a garantir o normal funcionamento do mesmo em conformidade com os procedimentos de operação definidos; observa as normas de segurança; procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; alerta para eventuais avarias; observa os parâmetros de qualidade e alerta para desvios aos mesmos; executa análises químicas elementares.

Condutor de equipamento de transporte sénior. — É o trabalhador que procede ao transporte, armazenagem e acondicionamento de madeira e outras matérias-primas, materiais diversos e produto acabado, operando os equipamentos adequados para o efeito, conduz os equipamentos observando os respectivos procedimentos de operação e normas de segurança, zela pela conservação e limpeza dos equipamentos a seu cargo e colabora no diagnóstico de avarias e alerta os responsáveis para eventuais anomalias de funcionamento.

Condutor de equipamento de transporte. — É o trabalhador que, em colaboração com o condutor de equipamento de transporte sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de condutor de equipamento de transporte. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Encarregado de segurança. — É o trabalhador que coordena as actividades de prevenção e combate a sinistros, incluindo a instrução do pessoal e as ligações com corporações de bombeiros regionais; assegura a conservação de todo o material que se encontra montado nas diversas áreas fabris; fornece os elementos estatísticos necessários, sendo responsável nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares do pessoal que dirige. Cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

Encarregado do abastecimento e preparação de madeiras. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla a recepção, movimentação e armazenagem das madeiras e os serviços do parque em ligação com o corte e abastecimento de estilhas ao fabrico. Cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

Medidor. — É o trabalhador que faz a medição da madeira recebida em camiões ou tractores, verifica a sua qualidade, determina o volume das carradas em esteres e estabelece as desvalorizações ou descontos, conforme o apartamento da qualidade da madeira em relação às normas gerais de recepção, e faz os respectivos registos e resumos. Manda seguir as carradas para a mesa de corte de cavaco ou para o parque. Acessoriamente faz a pesagem de matérias-primas e subsidiárias.

Operador-coordenador. — É o trabalhador que coordena a actividade da equipa de operadores no sector produtivo a seu cargo (secção de secagem), opera os equipamentos cujo comando lhe está directamente atribuído, colabora no diagnóstico de avarias, alerta o supervisor de turno para desvios aos parâmetros de qualidade da pasta produzida ou para baixas de *performance* dos equipamentos e cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

Operador de campo de produção de pasta. — É o trabalhador que, nas várias secções do sector produtivo, inspeciona o comportamento dos equipamentos por via da observação, controlo local de instrumentação ou outros indicadores de funcionamento, alerta para eventuais disfuncionamentos, avarias e necessidades de manutenção, observa as normas de segurança, garante a limpeza da instalação, efectua rotinas de operação predefinidas, procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos e executa análises químicas elementares.

Operador de ETAR sénior. — É o trabalhador que coordena a actividade dos operadores, reparte e auxilia a planificação dos trabalhos, controlando a sua execução, coordena a manutenção de primeiro escalão, gere o *stock* de produtor químicos e outros materiais existentes na ETAR, elabora relatórios ao consumo de reagentes e eficiência de tratamento de instalação, efectua pedidos de reparação de avarias, executa análises específicas aos efluentes, colabora no diagnóstico de avarias e assegura o cumprimento das normas de segurança.

Operador de ETAR. — É o trabalhador que opera as instalações que lhe estão confiadas respeitando as instruções de operação; cumpre o regulamento de derrames; cumpre as normas de segurança; alerta os operadores de outras secções sobre as condições que afectam o funcionamento da ETAR.

Operador de processo da preparação de madeiras. — É o trabalhador que conduz os equipamentos a seu cargo a partir da consola e ou comandos locais em conformidade com os procedimentos de operação estabelecidos, efectua a manutenção de primeiro escalão dos equipamentos, observa as normas de segurança, alerta para as alterações aos planos de qualidade/avarias do equipamento e necessidades de manutenção e procede ao transbordo das matérias-primas necessárias ao funcionamento da secção.

Operador de processo de produção de pasta. — É o trabalhador que, no sector produtivo, nomeadamente lavagem, branqueação, reagentes, preparação de ácidos, máquina húmida e destrocador, conduz os equipamentos a seu cargo a partir de consola de comando e ou comandos locais em conformidade com os procedimentos de operação estabelecidos; efectua a manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; observa as normas de segurança; alerta para alterações aos padrões de qualidade, avarias do equipamento e necessidades de manutenção; efectua análises químicas elementares para controlo de operação; procede ao transbordo das matérias-primas necessárias ao funcionamento da secção.

Operador de recuperação. — É o trabalhador que conduz e explora a instalação de concentração de licor; procede às análises referentes à instalação de recuperação de anidrido sulfuroso; explora o filtro de lavagem de óxido de magnésio, controla localmente o sistema de armazenagem e hidrólise do óxido de magnésio; observa localmente o funcionamento dos equipamentos; procede à limpeza das instalações; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos; observa as normas de segurança; procede a análises complementares para controlo da operação; garante a coordenação da sua actividade com a produção de pasta; procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; garante a execução dos procedimentos de rotina.

Operador de sala de controlo. — É o trabalhador que opera uma unidade de produção de condução complexa a partir de comandos informatizados; alerta para anomalias no processo de fabrico adoptando de imediato as medidas correctivas definidas; dirige a actividade dos operadores de campo na área produtiva à sua responsabilidade; observa as normas de segurança estabelecidas; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos; executa análises químicas elementares para controlo de operação.

Praticante sénior. — É todo o trabalhador entre os 14 e os 16 anos que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Praticante. — É todo o trabalhador entre os 16 e os 18 anos que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Supervisor de turno de produção de pasta. — É o trabalhador que garante o cumprimento do programa de produção estabelecido; assegura a qualidade de pasta produzida; coordena a actividade da sua equipa de trabalho; faz cumprir as normas de segurança; controla a aplicação dos procedimentos de operação definidos; procede à análise de ocorrências e dirige a execução das medidas correctivas necessárias; efectua os pedidos de reparação de avarias; colabora na avaliação de desempenho dos seus colaboradores; procede ao levantamento das informações técnicas necessárias ao controlo de gestão do sector produtivo; mantém a ligação com os diversos serviços de apoio à área de produção de pasta; acompanha a realização da manutenção de primeiro escalão, controlando a conservação dos equipamentos; redige o relatório de actividades e dá conhecimento das condições de trabalho durante o turno; confirma a disponibilidade dos meios humanos necessários à laboração,

alertando o responsável da produção para as eventuais insuficiências.

Técnico do controlo da qualidade. — É o trabalhador que é responsável pela inspecção do produto final em armazém e pela segregação do produto não conforme. Por delegação do seu superior hierárquico, pode decidir sobre o fecho de lotes de pasta com tonelagens diferentes; assina o relatório diário de produção de pasta por qualidades; estabelece a ligação com o Departamento de Produção de Pasta e Energia e com os clientes externos o que respeita à expedição de pasta húmida. Assegura o cumprimento das normas de segurança.

Trabalhadores de região florestal

Chefe de região florestal-adjunto. — É o trabalhador que desempenha funções idênticas às do chefe de região florestal, exercendo a sua actividade sob orientação e controlo deste. Tem a seu cargo, de carácter duradouro, a orientação e coordenação de acções num sector de actividade de florestação, exploração ou conservação. Colabora com o chefe de região florestal na planificação das actividades, controlo da sua execução e elaboração do orçamento anual.

Condutor de equipamento agrícola. — É o trabalhador que conduz e manobra tractores e máquinas agrícolas ou florestais, observando os respectivos procedimentos de operação e normas de segurança, zela pela boa conservação e limpeza dos equipamentos. Pode ainda desempenhar outras tarefas complementares no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

Encarregado de região florestal. — É o trabalhador que coordena, dirige e fiscaliza todos os trabalhos de uma zona florestal e contrata e controla o pessoal, bem como todos os equipamentos e materiais que estejam dentro da sua zona.

Encarregado do Departamento Florestal. — É o trabalhador que tem uma determinada área de actuação. Actua em trabalhos agrícolas, silvícolas e de exploração florestal. Coordena, dirige e fiscaliza todos os trabalhos de campo que lhe sejam determinados. Dada a dispersão da sua frente de actuação, tem liberdade de acção.

Encarregado florestal. — É o trabalhador que coordena, dirige e fiscaliza todos os trabalhos de uma zona florestal limitada e contrata e controla o pessoal, bem como todos os equipamentos e materiais que estejam dentro da sua zona.

Guarda florestal. — É o trabalhador que executa tarefas de guarda e vigilância, passando ronda às propriedades. Pode executar outras tarefas de índole agrícola.

Medidor florestal. — É o trabalhador que procede a tarefas de inventariação e ensaios florestais e a outros trabalhos de natureza agrícola e florestal.

Trabalhadores metalúrgicos

Administrativo de apoio ao Gabinete Técnico. — É o trabalhador que utiliza diversos elementos técnicos, atribui tempos de duração de materiais, constantes das tabelas, faz registo de operações, arquivo técnico e requisições de materiais. Colabora com os encarregados e

restantes trabalhadores para o bom funcionamento das oficinas, alertando, nomeadamente, os diversos responsáveis de departamento para as várias inspecções periódicas a realizar.

Agente de métodos. — É o trabalhador que garante a funcionalidade do arquivo de documentação técnica; assegura o apuramento e divulgação dos indicadores de gestão do Departamento; define os métodos e procedimentos recomendados para cada intervenção; realiza diagnósticos e análises de avarias; propõe novos processos de intervenção; elabora pareceres para apoio à adjudicação de trabalhos; colabora na recepção técnica de equipamentos e materiais através da análise dos parâmetros de *performance*; elabora programas de manutenção integrada; elabora projectos técnicos dos novos equipamentos; vela pela implementação das normas e procedimentos referentes aos materiais e equipamentos.

Auxiliar não especializado sénior. — É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Auxiliar não especializado. — É o trabalhador maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Electromecânico de instrumentos sénior. — É o trabalhador que monta, conserva, detecta e repara avarias, calibra e ensaia instrumentos electrónicos, electromecânicos, hidráulicos e servomecanismos de medida, protecção e controlo industrial, utilizando aparelhagem adequada; executa as rotinas de inspecção, lubrificação e calibragem em aparelhos da especialidade; cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela limpeza, manutenção e lubrificação das ferramentas e equipamentos com que opera; efectua desempenagens simples em equipamentos electrónicos.

Electromecânico de instrumentos. — É o trabalhador que, em colaboração com o electromecânico de instrumentos sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de electromecânico de instrumentos. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Encarregado de realização — instrumentos. — É o trabalhador que efectua a reparação de instrumentos e aparelhos de comando electrónico; executa rotinas de inspecção, calibragem e limpeza em aparelhos da sua especialidade; cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela limpeza, manutenção e lubrificação das ferramentas e equipamentos com que opera; instala e configura cadeias de controlo. Coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividades afins.

Encarregado de realização — mecânica. — É o trabalhador que organiza as intervenções, distribuindo os meios disponíveis; acompanha a execução dos trabalhos de manutenção, inclusive acções subcontratadas; participa na análise e diagnóstico de avarias; faz aplicar os procedimentos de intervenção e as normas de segurança; recolhe documentação, confere qualitativa e

quantitativamente os materiais e instrumentos necessários à intervenção; colabora em pequenos projectos de melhoria. Coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividades afins.

Ferramenteiro sénior. — É o trabalhador que entrega em armazém, ou noutros locais das instalações, as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, efectuando o registo e controlo dos mesmos, por cuja guarda é responsável. Proceda à conservação e a operações simples de reparação.

Ferramenteiro. — É o trabalhador que, em colaboração com o ferramenteiro sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de ferramenteiro. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Oficial de manutenção lubrificador. — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação. Proceda à recolha de amostras de lubrificantes e presta informações sobre eventuais anomalias que detecta.

Oficial de manutenção serralheiro sénior (civil). — É o trabalhador que constrói, monta e ou repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras metálicas; cumpre as normas de higiene e segurança. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem e soldadura e utilização de máquinas específicas, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

Oficial de manutenção serralheiro (civil). — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção serralheiro sénior (civil) e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção serralheiro (civil). Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Oficial de manutenção serralheiro sénior (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; cumpre as normas de higiene e segurança. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem, corte, soldadura e aquecimento a maçarico, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

Oficial de manutenção serralheiro (mecânico). — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção serralheiro sénior (mecânico) e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção serralheiro (mecânico). Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Oficial de manutenção soldador sénior. — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura de electroarco ou oxi-acetileno e ou argon, liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que em máquinas auto-

máticas e semiautomáticas procedem à soldadura e ou enchimento e revestimento metálicos ou metalização de superfícies de peças. Cumpre as normas de higiene e segurança.

Oficial de manutenção soldador. — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção soldador sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção soldador. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Oficial de manutenção torneiro sénior. — É o trabalhador que opera com um torno mecânico, paralelo, vertical, revólver ou de outro tipo; executa todos os trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peças modelo; prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza; responde pela limpeza, lubrificação e inspecção visual (controlo sensorial genérico); cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela qualidade e controlo dimensional dos trabalhos que executa em máquinas ferramenta. Ocasionalmente, faz torneamentos com rectificadoras ou nas instalações fabris.

Oficial de manutenção torneiro. — É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção torneiro sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção torneiro. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

Praticante sénior. — É todo o trabalhador entre os 14 e os 16 anos que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Praticante. — É todo o trabalhador entre os 16 e os 18 anos que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Preparador-programador. — É o trabalhador que elabora cadernos de encargos para consultas ao exterior; programa e prepara as intervenções predefinidas; actualiza os programas de manutenção condicionada; estabelece a ligação com as compras, gestão de *stocks* e armazéns no sentido de otimizar o aprovisionamento de peças e garante a disponibilidade das mesmas; verifica a qualidade da manutenção e analisa os parâmetros de funcionamento após a reparação; garante a actualização do arquivo de documentação técnica; actualiza os registos históricos dos equipamentos.

Técnico de apoio ao Gabinete de Planeamento e Projectos. — É o trabalhador que normal e predominantemente executa tarefas relacionadas com a preparação de cadernos de encargos para execução de projectos; emite pedidos de material para execução de projectos; elabora mapas de acompanhamento da execução orçamental dos mesmos, visando o apuramento dos respectivos desvios. Na sua área funcional, presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes.

Técnico de apoio ao Gabinete Técnico. — É o trabalhador que digita para o sistema informático o registo

de entrada e fecho das requisições de obra; digita o sistema informático o conteúdo histórico que resulta da natureza das intervenções que ocorrem a nível dos equipamentos fabris; apura do sistema informático os custos de manutenção a nível de equipamentos e instalações; apura os tempos dos operários não pertencentes ao quadro das empresas, por natureza de ocupação; colabora na manutenção do arquivo técnico do Gabinete Técnico; assegura a gestão do sistema informático.

Técnico de instrumentos. — É o trabalhador que efectua a reparação de instrumentos e aparelhos de comando electrónico; executa rotinas de inspecção, calibragem e limpeza em aparelhos da sua especialidade; cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela limpeza, manutenção e lubrificação das ferramentas e equipamentos com que opera; instala e configura cadeias de controlo.

Técnicos de desenho

Desenhador. — É o trabalhador que executa desenhos rigorosos com base em *croquis*, por decalque ou por instruções orais e escritas, estabelecendo criteriosamente a distribuição das projecções ortogonais, considerando escalas e simbologias aplicadas, bem como outros elementos adequados à informação a produzir; executa alterações, reduções ou ampliações de desenhos a partir de indicações recebidas ou por recolha de elementos; executa desenhos de pormenor ou de implantação com base em indicações e elementos detalhados recebidos; efectua esboços e levantamentos de elementos existentes. Acessoriamente, tira cópias heliográficas, regista e arquiva desenhos, preenche programas de manutenção e auxilia na organização de arquivos dos mesmos.

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

Trabalhadores rodoviários

Motorista. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta; cumpre as normas de segurança. Orienta e auxilia a carga e descarga. Verifica diariamente os níveis de óleo e de água. Pode eventualmente conduzir máquinas de força motriz no interior das instalações fabris.

Trabalhadores fogueiros

Operador de campo de produção de energia. — É o trabalhador que explora o sistema de tratamento de

águas; colabora na exploração e condução das caldeiras, na exploração do anidrido sulfuroso e na exploração da instalação de produção e distribuição de energia eléctrica; opera a central de ar comprimido e o sistema de alimentação de água; procede à limpeza da instalação; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos com que opera; observa as normas de segurança estabelecidas; executa procedimentos de rotina; procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; efectua análises elementares para controlo da operação.

Operador de processo de produção de energia. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor (caldeiras convencionais), competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, operar os sistemas de produção e distribuição de ar comprimido e de alimentação de água; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos; cumpre as normas de segurança, garante a limpeza de instalação; garante a execução dos procedimentos de rotina; coordena dirige e controla a actividade do operador de campo; garante a coordenação da sua actividade com o sector de produção de pasta, procede a análises elementares para controlo da operação.

Supervisor de turno de produção de energia. — É todo o trabalhador que controla, dirige e coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividades afins, cumpre e faz cumprir as normas de segurança; supervisiona a exploração do sistema de tratamento de águas; supervisiona os sistemas de produção e distribuição de ar comprimido e de alimentação de água; coordena actividades de manutenção de primeiro escalão; controla e regula variáveis processuais.

ANEXO IV

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

Enquadramento	Categoria profissional
1 — Quadros superiores . . .	Técnico superior.
2 — Quadros médios	Chefe de ensaios de laboratório. Chefe de região florestal-adjunto. Secretária de administração/direcção.
3 — Quadros intermédios (encarregados, contra-mestres e chefes de equipa).	Assistente de produção de pasta. Encarregado de abastecimento e preparação de madeiras. Encarregado de armazém. Encarregado de realização — civil. Encarregado de realização — instrumentos. Encarregado de realização — eléctrica. Encarregado de realização — mecânica. Encarregado de região florestal. Encarregado de segurança. Encarregado do Departamento Florestal. Encarregado florestal. Supervisor de turno de produção de energia. Supervisor de turno de produção de pasta.

Enquadramento	Categoria profissional
4 — Profissionais altamente qualificados e qualificados.	Administrativo de apoio ao Gabinete Técnico. Agente de métodos. Analista de ensaios. Analista de laboratório. Assistente administrativo. Assistente de vendas. Comprador. Condutor de equipamento de transporte. Controlador do armazém de pasta. Desenhador. Desenhador-projectista. Electromecânico de instrumentos. Motorista. Oficial de manutenção carpinteiro. Oficial de manutenção electricista. Oficial de manutenção lubrificador. Oficial de manutenção pedreiro. Oficial de manutenção pintor. Oficial de manutenção serralheiro. Oficial de manutenção soldador. Oficial de manutenção torneiro. Operador-coordenador. Operador de informática. Operador de processo da preparação de madeiras. Operador de processo de produção de energia. Operador de processo de produção de pasta. Operador de sala de controlo. Preparador-programador. Secretária de direcção. Técnico administrativo. Técnico comercial. Técnico de apoio ao Gabinete de Planeamento e Projectos. Técnico de apoio ao Gabinete Técnico. Técnico de compras e materiais. Técnico de informática. Técnico de instrumentos. Técnico do controlo da qualidade. Telefonista-recepcionista. Tesoureiro.
5 — Profissionais semiqua- lificados.	Auxiliar de segurança. Condutor de equipamento agrícola. Confidente. Contínuo. Empregado dos serviços externos. Empregado dos Serviços Sociais. Estagiários. Ferramenteiro. Guarda florestal. Medidor. Medidor florestal. Operador de campo de produção de energia. Operador de campo de produção de pasta. Operador de ETAR. Operador de recuperação. Medidor florestal.
6 — Profissionais não qualificados.	Auxiliar não especializado.

Constância, 6 de Março de 2007.

Pela CAIMA — Indústria de Celulose, S. A.:

Alexandre Manuel Rodrigues Gonçalves, mandatário.
João José Mendes Rodrigues, mandatário.

Pela SILVICAIMA — Sociedade Silvícola Caima, S. A.:

Alexandre Manuel Rodrigues Gonçalves, mandatário.
João José Mendes Rodrigues, mandatário.

Pelas organizações sindicais:

FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

António Alexandre Picareta Delgado, representante.

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

António Alexandre Picareta Delgado, mandatário.

FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química:

António Alexandre Picareta Delgado, mandatário.

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços.

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT.

Lisboa, 7 de Março de 2007. — Pelo Secretariado:
Luís Manuel Belmonte Azinheira — Joaquim Manuel Galhanas da Luz.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa a seguinte associação sindical:

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil, e Indústrias Diversas.

Lisboa, 6 de Março de 2007. — Pelo Secretariado,
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 21 de Março de 2007, a fl. 159 do livro n.º 10, com o n.º 42/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ACT entre a Essilor Portugal — Sociedade Industrial de Óptica, L.^{da}, e outra e a FEVICOM — Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro e outra — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia

A presente convenção altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2005, apenas nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente ACT obriga, por um lado, todas as empresas subscritoras que se dedicam ao fabrico e comercialização de lentes e artigos ópticos e, por outro, todos os trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes 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 Lisboa.

3 — O âmbito profissional é o constante do anexo II.

4 — O presente ACT abrange 2 empregadores e 429 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 —

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006.

Cláusula 27.^a

Remuneração do trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos com folga alternada são remunerados com um acréscimo mensal de 22,5%, calculado sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 6:

a) O valor que vigorará na vigência constante do n.º 8 desta cláusula será de € 153,26.

2 — Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos com folga fixa são remunerados com um acréscimo mensal de 18,75%, calculado sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 6:

a) O valor que vigorará na vigência constante do n.º 8 desta cláusula será de € 127,72.

3 — Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos são remunerados com um acréscimo mensal de 12,5% sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 6:

a) O valor que vigorará na vigência constante do n.º 8 desta cláusula será de € 85,15.

4 —

5 —

6 —

7 —

8 — A aplicação do subsídio constante desta cláusula produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006.

Cláusula 27.^a-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 nos termos do n.º 1, os trabalhadores terão direito aos seguintes subsídios:

a) Os trabalhadores terão direito a um subsídio no valor de 0,64% sobre a remuneração do grupo 6 (durante a vigência da presente convenção, o valor que vigorará será de € 4,35);

b) O valor constante na alínea a) é devido por cada dia de trabalho prestado nos termos do n.º 1.

3 —

4 —

5 — O valor constante do n.º 2, alínea a), produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006.

Cláusula 27.^a-B

Subsídio de calor

Os trabalhadores classificados com a categoria de moldador (óptica) terão direito, além da retribuição normal, a um subsídio mensal de 10% da remuneração mínima mensal do grupo 6 da respectiva tabela enquanto exercerem a função.

O valor que vigorará durante a vigência da presente convenção será de € 68,11.

Cláusula 36.^a

Grandes deslocações no continente e regiões autónomas

1 —

2 —

3 —

4 —

5 —

6 — A um seguro de acidentes pessoais no valor de € 25 875 enquanto estiver na situação de deslocado.

Cláusula 82.^a

Vigência e aplicação da tabela

A tabela salarial produz efeitos entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2006.

ANEXO II

Descritivo de funções, tabela salarial e enquadramento

B — Enquadramentos

Grupo 1:

Director de fábrica.

Grupo 2:

Projectista.

Grupo 3:

Adjunto do chefe de fabricação de bifocal;
Chefe de serviços ou divisão;
Encarregado-geral;
Tesoureiro.

Grupo 4:

Chefe de equipa;
Chefe de secção;

Correspondente em línguas estrangeiras;
Encarregado de secção;
Guarda-livros;
Instrumentista de controlo industrial;
Inspector de vendas;
Secretária de direcção.

Grupo 5:

Subchefe de secção;
Subencarregado de secção.

Grupo 6:

Caixa;
Caixeiro de balcão com mais de três anos;
Carpinteiro de estruturas não metálicas de 1.^a;
Carpinteiro de limpos de 1.^a;
Controlador de fabrico;
Escriturário com mais de três anos;
Esteno-dactilógrafo;
Fresador mecânico de 1.^a;
Motorista de pesados;
Oficial electricista com mais de três anos;
Operador mecanográfico com mais de três anos;
Pedreiro de 1.^a;
Promotor de vendas;
Prospector de vendas;
Serralheiro civil de 1.^a;
Serralheiro mecânico de 1.^a;
Soldador de 1.^a;
Torneiro mecânico de 1.^a;
Vendedor.

Grupo 7:

Agente de serviços de planeamento e armazém;
Assistente do serviço da qualidade;
Caixeiro de balcão de dois a três anos;
Cobrador;
Escriturário de dois a três anos;
Motorista de ligeiros;
Operador de máquinas de balancé de 1.^a

Grupo 8:

Alisador de bifocal (CX);
Carpinteiro de estruturas não metálicas de 2.^a;
Carpinteiro de limpos de 2.^a;
Examinador de superfícies tóricas;
Fresador (óptica);
Fresador mecânico de 2.^a;
Oficial electricista até três anos;
Operador mecanográfico até três anos;
Pedreiro de 2.^a;
Qualificador de bifocal;
Serralheiro civil de 2.^a;
Serralheiro mecânico de 2.^a;
Soldador de 2.^a;
Torneiro mecânico de 2.^a

Grupo 9:

Caixeiro de balcão até dois anos;
Dactilógrafo;
Escriturário até dois anos;
Planeador de serviços de controlo;
Telefonista.

Grupo 10:

Examinador de bifocal;
Operador de máquinas de balancé de 2.^a;
Polidor de superfícies bifocais (CX).

Grupo 11:

Carpinteiro de estruturas não metálicas de 3.^a;
Entregador de ferramentas de 1.^a;
Fresador mecânico de 3.^a;
Operador de máquina de alisar superfícies tóricas;
Operador de máquina de polir superfícies tóricas;
Operador de máquina de fresar superfícies tóricas;
Serralheiro civil de 3.^a;
Serralheiro mecânico de 3.^a;
Soldador de 3.^a;
Torneiro mecânico de 3.^a

Grupo 12:

Ajudante de motorista;
Esmerilador de lentes;
Metalizador de vidro óptico.

Grupo 13:

Colorizador de lentes;
Entregador de ferramentas de 2.^a;
Estagiário de dactilógrafo;
Ferramenteiro;
Fiel de armazém;
Moldador de vidro óptico;
Operador de máquina de alisar superfícies esféricas;
Operador de máquina de fresar superfícies esféricas;
Operador de máquina de polir superfícies esféricas;
Rectificador de moldes.

Grupo 14:

Auxiliar de planeamento;
Controlista de armazém de óptica.

Grupo 15:

Caixoteiro;
Controlador de potências tóricas;
Entregador de ferramentas de 3.^a;
Guarda;
Operador de máquina de gravação de lentes a *laser*;
Operador de máquina de gravar lentes;
Porteiro.

Grupo 16:

Auxiliar de armazém;
Colador de bifocais;
Colador de tóricos e esféricos;
Contínuo;
Controlador de potências esféricas;
Operador de lavar lentes;
Operador de máquina de endurecimento de lentes;
Verificador conferente de lentes.

Grupo 17:

Controlador óptico;
Controlador de vidro óptico;

Descolador de lentes;
Entregador de lentes e moldes;
Servente;
Verificador de superfícies.

Grupo 18:

Apontador;
Arrumador de moldes;
Arrumador-separador de lentes;
Caixeiro-ajudante do 3.^o ano;
Colador de moldes;
Colador de paletas diamantadas;
Conferente de lentes;
Controlista;
Estagiário de escritório do 3.^o ano;
Limpador de lentes;
Pré-oficial electricista do 2.^o ano.

Grupo 19:

Caixeiro-ajudante do 2.^o ano;
Embalador;
Empregado de serviço externo;
Estagiário de escritório do 2.^o ano;
Lavador de lentes;
Pré-oficial electricista do 1.^o ano;
Servente de limpeza.

Grupo 20:

Ajudante de oficial electricista do 2.^o ano;
Aprendiz de construção civil do 2.^o ano;
Caixeiro-ajudante do 1.^o ano;
Estagiário de escritório do 1.^o ano;
Praticante metalúrgico do 2.^o ano;
Praticante do 4.^o ano de:
Alisador de bifocal (CX);
Examinador de superfícies tóricas;
Fresador (óptica);
Qualificador de bifocal.

Grupo 21:

Ajudante de oficial electricista do 1.^o ano;
Aprendiz de construção civil do 1.^o ano;
Auxiliar menor de construção civil do 2.^o ano;
Praticante de metalúrgico do 1.^o ano;
Praticante do 3.^o ano de:
Alisador de bifocal (CX);
Examinador de bifocal;
Examinador de superfícies tóricas;
Fresador (óptica);
Operador de máquina de polir superfícies tóricas;
Operador de máquina de alisar superfícies tóricas;
Operador de máquina de fresar superfícies tóricas;
Polidor de superfícies bifocais (CX);
Qualificador de bifocal.

Grupo 22:

Auxiliar menor de construção civil do 1.^o ano;
Aprendiz metalúrgico do 4.^o ano;
Paquete ou praticante de escritório com 17 anos;
Praticante de caixeiro do 3.^o ano.

Grupo 23:

Aprendiz electricista do 3.º ano;
Aprendiz metalúrgico do 3.º ano;
Paquete ou praticante de escritório com 16 anos;
Praticante do 2.º ano de:

Alisador de bifocal (CX);
Colorizador de lentes;
Esmerilador de lentes;
Examinador de bifocal;
Examinador de superfícies tóricas;
Fresador (óptica);
Metalizador de vidro óptico;
Moldador de vidro óptico;
Operador de máquina de polir superfícies tóricas;
Operador de máquina de alisar superfícies tóricas;
Operador de máquina de fresar superfícies tóricas;
Operador de máquina de polir superfícies tóricas;
Operador de máquina de alisar superfícies esféricas;
Operador de máquina de fresar superfícies esféricas;
Polidor de superfícies bifocais (CX);
Qualificador de bifocal;
Rectificador de moldes;

Praticante de caixeiro do 2.º ano.

Grupo 24:

Aprendiz electricista do 2.º ano;
Aprendiz metalúrgico do 2.º ano.

Grupo 25:

Aprendiz electricista do 1.º ano;
Aprendiz metalúrgico do 1.º ano;
Paquete ou praticante de escritório com 14 ou 15 anos;
Praticante do 1.º ano de:

Alisador de bifocal (CX);
Colorizador de lentes;
Controlador de potências tóricas e esféricas;
Colador de tóricos e esféricos;
Colador de bifocais;
Esmerilador de lentes;
Examinador de bifocal;
Examinador de superfícies tóricas;
Fresador (óptica);
Metalizador de vidro óptico;
Moldador de vidro óptico;
Operador de máquina de polir superfícies tóricas;
Operador de máquina de alisar superfícies tóricas;
Operador de máquina de fresar superfícies tóricas;
Operador de máquina de polir superfícies tóricas;
Operador de máquina de alisar superfícies esféricas;

Operador de máquina de fresar superfícies esféricas;
Polidor de superfícies bifocais (CX);
Qualificador de bifocal;
Rectificador de moldes;
Verificador conferente de lentes;

Praticante de caixeiro do 1.º ano.

A) Tabela salarial

Grupos	Retribuição
1	1 221,80
2	979,66
3	908,80
4	719,01
5	698,81
6	681,17
7	659,27
8	648,17
9	639,92
10	630,53
11	615,16
12	609,76
13	593,26
14	583,29
15	570,77
16	552,57
17	537,77
18	529,52
19	514,72
20	438,47
21	392,66
22	385,90
23	385,90
24	385,90
25	385,90

Nota. — Os trabalhadores classificados como caixas, cobradores ou tesoureiros terão direito a um abono mensal para falhas no valor de € 59,46.

Lisboa, 12 de Março de 2007.

Pela Essilor Portugal — Sociedade Industrial de Óptica, L.^{da}:

Maria Filomena Esteves de Carvalho, procuradora.
J. M. Oliveira da Silva, mandatário.

Pela Prats Lusitânia — Indústria de Óptica, S. A.:

Afonso Marin Moran, administrador-delegado.

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

Maria de Fátima Marques Messias, mandatária.
Pedro Miguel P. T. da Silva Jesus Vicente, mandatário.

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

Maria de Fátima Marques Messias, mandatária.
Pedro Miguel P. T. da Silva Jesus Vicente, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos, relativamente ao ACT celebrado entre esta Federação e outra e a Essilor Portugal — Sociedade Industrial de Óptica, L.^{da} e outra, se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, representa o seguinte sindicato:

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Lisboa, 9 de Março de 2007. — A Direcção: *Augusto João Monteiro Nunes* — *José Alberto Valério Dinis*.

Declaração

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

- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
- STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
- Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;
- STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.

Lisboa, 9 de Março de 2007. — A Direcção Nacional: (Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 27 de Março de 2007, a fl. 159 do livro n.º 10, com o n.º 44/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a Tabaqueira, S. A., e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.

A Tabaqueira, S. A., e as associações sindicais abaixo identificadas celebram entre si o presente acordo de empresa de revisão do acordo de empresa celebrado em 19 de Abril de 1999 e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1999, com as alterações introduzidas pelo acordo de empresa (revisão) celebrado em 14 de Fevereiro de 2000, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2000, com as alterações introduzidas pelo acordo de empresa (revisão) celebrado em 25 de Setembro de 2001, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de Novembro de 2001, com as alterações introduzidas pelo acordo de empresa (revisão) publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 2003, com as alterações introduzidas pelo acordo de empresa (revisão) celebrado em 16 de Novembro de 2004, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2005, e com as alterações introduzidas pelo acordo de empresa (revisão) celebrado em 1 de Março de 2007.

Cláusula 1.ª

Âmbito

O presente acordo de empresa, abreviadamente designado por AE, obriga, por uma parte, a Tabaqueira, S. A., e, por outra, todos os trabalhadores ao serviço da empresa representados pelos sindicatos outorgantes, que no presente momento se estima serem cerca de 840, e aplica-se no território de Portugal Continental e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e ao sector de actividade da Tabaqueira, S. A., que é a indústria do tabaco.

Cláusula 2.ª

Vigência

- 1 — O presente AE entra em vigor em 1 de Janeiro de 2007.
- 2 — O prazo de vigência do presente AE é de dois anos.
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 —

Cláusula 6.ª

Período de funcionamento e período normal de trabalho

- 1 — A empresa poderá implementar um período de funcionamento de vinte e quatro horas por dia sete dias por semana.
- 2 — O período normal de trabalho semanal a praticar no âmbito da empresa é o seguinte:
 - a) Trabalhadores administrativos e conexos — trinta e sete horas e meia;
 - b) Trabalhadores de produção e outros — quarenta horas.

3 — O período de trabalho semanal para os trabalhadores em sistema de turnos rotativos com dia de descanso rotativo será, no período de referência, de 12 meses (ano civil), aferido em termos médios.

Cláusula 7.ª

Dias de descanso

Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, salvo o previsto nas alíneas seguintes:

- a) Os dias de descanso dos trabalhadores em regime de turnos são os previstos na respectiva escala;
- b) Os dias de descanso dos trabalhadores que prestam trabalho predominantemente fora das instalações da empresa poderão não ser o sábado e o domingo, caso as necessidades de organização do trabalho requeiram o trabalho nesses dias;
- c) Não é considerado trabalho em dia de descanso semanal o trabalho iniciado às, ou após as, 23 horas de dia de descanso semanal ou feriado que imediatamente precede um dia de trabalho e o prestado até às 8 horas de dia de descanso semanal ou feriado, quando integrado em regime de turnos.

Cláusula 10.^a

Trabalho por turnos

- 1 —
- 2 —
- 3 —

4 — A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos pode ser feita em períodos que alternem regularmente com períodos de horário normal.

5 — Os dias de descanso no regime de turnos coincidirão normalmente com o sábado e o domingo. Esse regime não se aplica no caso de sistema de turnos rotativos com dia de descanso rotativo. Nestes casos, os dias de descanso semanal serão os previstos na respectiva escala, podendo o sábado e o domingo coincidir com dias de trabalho, sem que tal acarrete o pagamento de compensação adicional uma vez que o trabalho prestado (mesmo que ao sábado e ou domingo) não é considerado trabalho suplementar.

6 — Nos casos em que a prestação de serviço exija uma permanência ininterrupta do trabalhador de turnos, a refeição será tomada no local de trabalho e pago um subsídio no valor previsto no anexo I ou servida pela empresa nesse local nas mesmas condições dos refeitórios da mesma.

7 — As escalas de turnos deverão, na medida do possível, ser organizadas de harmonia com os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores e deverão ser afixadas com a antecedência mínima de duas semanas.

O planeamento de escalas a vigorar será estabelecido para períodos de 12 meses (ano civil) tendo em consideração os volumes de produção atribuídos e o respectivo plano de produção.

O planeamento das escalas dos turnos em nada prejudica o período de férias a que cada trabalhador tenha direito, e bem assim os eventuais períodos de encerramento na fábrica, nos termos previstos na lei.

8 — Os turnos devem ser elaborados de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito.

9 — Em cada ano civil, nenhum trabalhador pode, por mudança de escala, gozar um número de folgas diferente do que lhe era assegurado na escala inicial.

10 — O trabalho suplementar realizado em antecipação ou prolongamento de turno não é considerado como mudança de escala.

11 — Serão permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores que desempenhem as mesmas funções desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela empresa até, pelo menos, vinte e quatro horas antes

do início do trabalho. Não serão, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em contrário das normas legais ou do presente AE.

12 — Qualquer trabalhador que comprove com parecer do médico do trabalho da empresa a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos rotativos, passará imediatamente a horário normal. Quando o parecer não for comprovativo daquela impossibilidade, poderá o trabalhador recorrer a uma junta constituída por três médicos, sendo um da escolha da empresa, outro do trabalhador e o terceiro escolhido por aqueles dois.

13 — O trabalhador suportará as despesas com os honorários do médico por si indicado sempre que a junta médica confirme o parecer do médico do trabalho da empresa.

14 — O recrutamento dos trabalhadores para o trabalho em regime de turnos rotativos far-se-á de acordo com a seguinte ordem de preferência, de entre os trabalhadores com as qualificações necessárias:

- a) Os que se ofereçam para o efeito;
- b) Os admitidos há menos tempo;
- c) Os mais novos.

15 — O trabalhador em regime de turnos rotativos é preferido, quando em igualdade de circunstâncias com trabalhadores em regime de horário normal, para preenchimento de vagas em regime de horário normal.

16 — O trabalhador que completar 25 anos de serviço em regime de turnos rotativos ou 55 anos de idade não poderá ser obrigado a permanecer nesse regime.

Cláusula 11.^a

Passagem ao regime de turnos rotativos

- 1 —

2 — Independentemente do estabelecido no n.º 1 da presente cláusula, a empresa poderá determinar a passagem a um horário de turnos rotativos sempre que resulte de:

- a) Alteração global do horário de trabalho de um sector ou serviço da empresa imposto por razões técnicas ou de racionalização económica;
- b) Transferência de mão-de-obra em situação de subocupação;
- c) Outras razões imperiosas definidas pelo interesse global da empresa.

- 3 —

- 4 — (*Revogado.*)

Cláusula 12.^a

Horários concentrados em regime de turnos com folga rotativa

1 — Por iniciativa da empresa, e com o acordo da maioria dos trabalhadores abrangidos, o regime de tur-

nos com folgas rotativas poderá ser organizado na modalidade de horários concentrados.

2 — Para efeitos da presente cláusula consideram-se horários concentrados aqueles em que:

- a) O tempo de trabalho é distribuído por menos de cinco dias seguidos;
- b) O período normal de trabalho diário pode ser alargado até ao limite máximo de doze horas;
- c) A duração média do período normal de trabalho semanal não ultrapasse as quarenta horas aferida por referência a períodos de 12 meses;
- d) O tempo de descanso é preestabelecido e alongado para cumprimento dos limites fixados na alínea c);
- e) O período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração de quarenta e cinco minutos para refeição, de modo que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo. Para além deste período de descanso, existirá um regime de pausas a ser definido por cada equipa, com a duração total de setenta e cinco minutos.

Cláusula 14.^a

Trabalho suplementar

1 — Só será considerado trabalho suplementar aquele que for prestado por determinação prévia da empresa e nos termos da lei, nomeadamente:

- a) Em horários concentrados o período normal de trabalho, para além dos limites legais;
- b) Em dia de descanso semanal ou feriado.

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar, nomeadamente:

- a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
- b) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

3 — Cada trabalhador não poderá realizar mais de duzentas horas de trabalho suplementar em cada ano de calendário.

4 — Não será considerado, para os efeitos do limite referido no número anterior, o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior ou em situação de emergência motivada por perigo grave para a segurança dos trabalhadores, ou quando se torne necessário para prevenir ou evitar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a viabilidade do sistema produtivo da empresa.

5 — Sempre que, nos termos do subsequente n.º 7, o trabalhador preste trabalho suplementar, a empresa fornecerá uma refeição ou, na impossibilidade, concederá um subsídio para pequeno-almoço, almoço, jantar ou ceia, nos montantes previstos no anexo I.

6 — A empresa providenciará ou pagará transporte ao trabalhador sempre que, como resultado da prestação de trabalho suplementar, o trabalhador fique impossibilitado de utilizar o seu meio de transporte habitual.

7 — Para efeitos de concessão da refeição ou subsídio, como previsto no n.º 5, o trabalho suplementar terá de ter uma duração superior a duas horas e não poderá ter terminado:

- a) Para pequeno-almoço, antes das 7 horas;
- b) Para almoço, antes das 12 horas;
- c) Para jantar, antes das 20 horas;
- d) Para ceia, antes das 2 horas.

8 — A empresa pagará meia hora como tempo de trabalho suplementar, pelo período gasto na refeição quando prestado em dia normal de trabalho.

9 — No caso de prolongamento igual ou superior a oito horas de trabalho suplementar em dia normal de trabalho, o trabalhador será dispensado de comparecer ao serviço, sem prejuízo da retribuição, até ao termo do imediato período normal de trabalho.

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

11 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores que completarem 55 anos de idade não poderão ser obrigados a prestar trabalho suplementar, salvo se este se destinar a fazer face a casos de força maior ou se se tornar indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa.

Cláusula 32.^a

Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores com funções de caixa ou cobrador será atribuído um abono mensal para falhas previsto no anexo I.

2 —

3 —

Cláusula 33.^a

Compensação por trabalho em regime de turnos rotativos

1 — Os trabalhadores da empresa que prestem trabalho em regime de turnos rotativos terão direito a um subsídio correspondente a um dos seguintes montantes:

- a) 12% da retribuição, quando trabalhem em dois turnos com folga fixa;
- b) 22% da retribuição, quando trabalhem em três turnos com folga fixa;
- c) 32% da retribuição, quando trabalhem em regime de turnos cobrindo vinte e quatro horas por dia, com folga rotativa, podendo esta não coincidir com o sábado e o domingo.

2 —

3 — Os trabalhadores inseridos nos regimes de turnos previstos nas alíneas *b*) e *c*) do n.º 1 da presente cláusula terão direito a dois dias de férias adicionais, a gozar fora do período previsto na cláusula 39.^a

4 — Os trabalhadores inseridos no regime de turnos previsto na alínea *a*) do n.º 1 da presente cláusula terão direito a um dia de férias adicional, a gozar fora do período previsto na cláusula 39.^a

5 — Para além do estipulado nos precedentes números, os trabalhadores com mais de 55 anos de idade que estejam inseridos num dos regimes mencionados no n.º 1 da presente cláusula terão direito a um dia de férias adicional, a gozar fora do período previsto na cláusula 39.^a

6 — A mudança, a título permanente, por decisão da empresa, do regime de trabalho por três turnos para regime de dois turnos, ou do regime de trabalho por três turnos ou dois turnos para horário fixo, implicará a continuação de pagamento do subsídio de turno mais elevado em vigor à data da mudança em causa, pelo período de três meses, caso o trabalhador tenha estado em regime de trabalho por turnos há pelo menos seis meses, ou pelo período de seis meses caso o trabalhador tenha estado em regime de trabalho por turnos há pelo menos um ano.

A cessação da prestação de trabalho em regime de turnos prevista na alínea *c*) do n.º 1 implicará a continuação do respectivo pagamento apenas até ao final do mês em que teve lugar a prestação de trabalho nesse regime.

Sem prejuízo do disposto no parágrafo anterior, a passagem da prestação em regime de turnos previsto na alínea *c*) do n.º 1 para o regime de três turnos, dois turnos ou fixo, com carácter de permanência, será regido pelo exposto no disposto no 1.º parágrafo.

7 — Na passagem de um a outro horário deve ser respeitado um período mínimo de descanso de trinta e cinco horas.

Cláusula 34.^a

Subsídio de prevenção

Os trabalhadores em regime de prevenção terão direito a um subsídio de prevenção previsto no anexo I por cada hora ou fracção em que estejam sujeitos àquele regime, sem prejuízo da retribuição a que haja lugar, em caso de prestação efectiva de serviço.

Cláusula 35.^a

Prémios de assiduidade e de competitividade

1 — A empresa pagará aos trabalhadores um prémio de assiduidade calculado na base de uma percentagem sobre a remuneração mensal base, nos termos do estipulado no anexo VI a este AE, que dele faz parte integrante.

2 — Com o objectivo de incentivar a elevação dos níveis de competitividade, valorizando o contributo dos

trabalhadores, a empresa atribuirá um prémio de competitividade de acordo com as regras gerais, estabelecidas no anexo VI deste AE, que dele faz parte integrante.

Cláusula 36.^a

Feriados

1 —

2 —

3 — Relativamente aos trabalhadores que prestem trabalho num regime de turnos cobrindo vinte e quatro horas por dia, com folga rotativa, podendo esta não coincidir com o sábado e o domingo, a empresa encerrará nos dias 24, 25 e 31 de Dezembro e 1 de Janeiro.

4 — Os trabalhadores referidos no número anterior que realizem a prestação normal de trabalho em dia feriado obrigatório têm direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 100% da retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha à empresa.

Cláusula 75.^a

Actividades infantis

1 —

2 —

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, a empresa concederá subsídios de educação de acordo com os seguintes critérios:

- a) Creche — aos trabalhadores que exerçam a sua actividade fora da unidade fabril e coloquem os seus filhos em creches, a empresa atribuirá um subsídio até ao limite máximo fixado no anexo I, nas condições constantes de regulamentação interna;
- b) Jardim infantil — aos trabalhadores que exerçam a sua actividade fora da unidade fabril de Albarraque, a empresa atribuirá um subsídio até ao limite máximo fixado no anexo I, nas condições constantes de regulamentação interna;
- c) Tempos livres — aos trabalhadores, com excepção dos que exerçam a sua actividade na unidade fabril de Albarraque e residam no bairro, a empresa atribuirá um subsídio até ao limite máximo fixado no anexo I, nas condições constantes de regulamentação interna.

4 — A empresa atribuirá aos trabalhadores no regime de turnos cobrindo vinte e quatro horas por dia, com folga rotativa, podendo esta não coincidir com o sábado e o domingo, um subsídio diário por cada filho com idade igual ou inferior a 12 anos, com o valor fixado no anexo I, quando nos termos da respectiva escala prestem trabalho ao sábado, domingo ou feriados, desde que façam prova de que o respectivo cônjuge ou equiparado esteve a trabalhar nesses mesmos dias.

Cláusula 77.^a

Refeições e subsídios de alimentação

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 — Para os trabalhadores em cujo local de trabalho não exista ou não funcione refeitório, a empresa pagará um subsídio diário fixado no anexo I.
- 5 —

Cláusula 78.^a

Subsídio de funeral

Por morte do trabalhador efectivo, o familiar, desde que a tal prove ter direito, receberá uma importância até ao limite fixado no anexo I, contra apresentação dos respectivos documentos. O direito ao subsídio de funeral também é conferido por morte de ex-trabalhadores da empresa que estejam na situação de reformados à data da entrada em vigor do presente AE.

ANEXO I

Grelha salarial para 2007

(Em euros)

Nível	Subnível	
	1	2
I	751	
II	807	876

(Em euros)

Nível	Subnível	
	1	2
III	885	1 002
IV	1 033	1 151
V	1 178	1 320
VI	1 314	1 519
VII	1 483	1 745
VIII	1 660	1 924
IX	2 137	2 476
X	2 519	2 934

Grelha salarial para 2008

(Em euros)

Nível	Subnível	
	1	2
I	771	
II	828	899
III	909	1 029
IV	1 060	1 181
V	1 209	1 355
VI	1 349	1 559
VII	1 522	1 791
VIII	1 704	1 975
IX	2 193	2 541
X	2 585	3 011

1 — Os montantes das diuturnidades são actualizados em 2,6% a partir de 1 de Janeiro de 2007 e em 2,6% a partir de 1 de Janeiro de 2008.

2 — As prestações de natureza pecuniária serão actualizadas de acordo com a seguinte tabela a partir de 1 de Janeiro de 2007:

(Em euros)

Cláusula	Prestação pecuniária	2007	2008
77. ^a , n.º 3	Comparticipação do trabalhador na refeição	0,12	0,12
14. ^a	Pequeno-almoço	2	2,50
10. ^a , n.º 6, 14. ^a e 77. ^a , n.º 4	Almoço	8,50	9
	Jantar	8,50	9
	Ceia	8,50	9
32. ^a , n.º 1	Abono para falhas	33,50	34,50
34. ^a	Subsídio de prevenção	1,50	2
75. ^a , n.º 3	Creche	48,50	50
	Jardim infantil	66	68
	Tempos livres	42,50	44
75. ^a , n.º 4	Apoio infantil	20	20
78. ^a	Subsídio de funeral	499,50	512,50

Quadro de funções

Técnico									
Nível	Auxiliar de produção	Apoio à produção	Operador de máquinas	Coordenador de equipa de produção	Encarregado	Artífice	Assistente técnico	Electricista	Electricista/electrónico
I	Auxiliar estagiário 1		Operador de máquinas estagiário 1.			Artífice B			
II	Auxiliar estagiário 2		Operador de máquinas estagiário 2.			Artífice A			
III	Auxiliar de produção/lubrificador.	Empregado de armazém B/conductor de empilhadores B.	Operador de máquinas B.				Assistente técnico estagiário.		Electricista/electrónico estagiário 1.
IV		Empregado de armazém A/conductor de empilhadores A.	Operador de máquinas A.	Coordenador de equipa de produção B.			Assistente técnico B.		Electricista/electrónico estagiário 2.
V				Coordenador de equipa de produção A.			Assistente técnico A.		Electricista/electrónico A.
VI									
VII					Encarregado . . .				
VIII									
IX									
X									

Técnico										
Nível	Mecânico	Fogoeiro	Técnico de energia e fluidos	Técnico operador	Mecânico HVAC	Técnico oficial	Técnico de qualidade	Técnico de laboratório	Desenhador	Comprador
I										
II						Técnico oficial estagiário 1.	Técnico de qualidade estagiário 1.			
III	Mecânico estagiário 1.		Técnico de energia e fluidos estagiário 1.		Mecânico HVAC estagiário 2.	Técnico oficial estagiário 2.	Técnico de qualidade estagiário 2.			
IV	Mecânico estagiário 2.		Técnico de energia e fluidos estagiário 2.		Mecânico HVAC B	Técnico oficial B	Técnico de qualidade B.			
V	Mecânico B	Fogoeiro B	Técnico de energia e fluidos B.	Técnico operador B.	Mecânico HVAC A	Técnico oficial A.	Técnico de qualidade A.		Desenhador estagiário.	
VI	Mecânico A	Fogoeiro A	Técnico de energia e fluidos A.	Técnico operador A.			Técnico de qualidade especialista.	Técnico analista de laboratório B.	Desenhador B . . .	Comprador C.
VII								Técnico analista de laboratório A.	Desenhador A . . .	Comprador B.
VIII										Comprador A.
IX										
X										

Nível	Administrativo				Apoio	
	Assistente administrativo	Secretária	Promoção de vendas	Vendedor/atendedor		
I	Assistente administrativo					
II	estagiário 1.					Auxiliar de serviços B.
III	estagiário 2.					Auxiliar de serviços A.
IV	Assistente administrativo B					Coordenador de serviços.
V	Assistente administrativo A		Promotor de vendas C	Vendedor/atendedor B	Porteiro/vigilante	
VI	Técnico/administrativo B	Secretária C	Promotor de vendas B	Vendedor/atendedor A	Telefonista/recepcionista	
VII	Técnico/administrativo A	Secretária B	Promotor de vendas A		Motorista	
VIII		Secretária A				
IX						Enfermeiro.
X						

Nível	Técnico superior		Chefia intermédia		Chefia superior — Director/gestor
			Coordenador de equipa	Supervisor	
I					
II					
III					
IV					
V					
VI					
VII		Técnico superior C			
VIII		Técnico superior B	Coordenador de equipa B	Supervisor C.	
IX	Técnico comprador de ramos	Técnico superior A	Coordenador de equipa A	Supervisor B.	
X	Consultor jurídico			Supervisor A.	Gestor/director.

ANEXO VI

Prémios de assiduidade e de competitividade

A — Prémio de assiduidade

1 — A empresa pagará aos trabalhadores um prémio de assiduidade calculado na base de uma percentagem sobre a remuneração mensal base, nos seguintes termos:

Prémio trimestral:

- Ausências até 1,5 dias — 15 %;
- Ausências até 2,5 dias — 10 %;
- Ausências superiores a 2,5 dias — 0 %;

Prémio anual:

- Ausências de 0 dias — 25 %;
- Ausências até 3 dias — 20 %;
- Ausências até 6 dias — 15 %;
- Ausências até 10 dias — 10 %;
- Ausências superiores a 10 dias — 0 %.

2 — Para efeitos do previsto no número precedente o prémio será calculado tendo em conta anos civis e quatro trimestres em cada ano civil.

3 — Considerar-se-á ausência toda e qualquer ausência do trabalhador, com excepção das faltas seguintes:

- a) Faltas dadas pelos delegados sindicais e pelos dirigentes sindicais para o exercício das suas funções que não ultrapassem os limites previstos na cláusula 89.^a;
- b) Faltas dadas pelos membros da comissão de trabalhadores para exercício das suas funções que não ultrapassem o limite previsto na lei como crédito de horas com remuneração;
- c) Faltas dadas ao abrigo das alíneas b), c), h) e j) do n.º 1 da cláusula 47.^a;
- d) Faltas dadas por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional;
- e) Faltas dadas pelos trabalhadores estudantes nos termos da lei para a prestação de provas de avaliação no dia da prova;
- f) Faltas correspondentes aos períodos de hospitalização motivada por doença do trabalhador.

4 — Não se incluem no âmbito da presente cláusula os trabalhadores com isenção de horário de trabalho.

B — Prémio de competitividade

1 — Com o objectivo de incentivar a elevação dos níveis de competitividade, valorizando o contributo dos trabalhadores para a consolidação dos objectivos da empresa, é instituído um prémio de competitividade que obedecerá às seguintes regras gerais.

2 — São elegíveis para o prémio de competitividade os trabalhadores das operações cujas funções tenham um impacte directo na produção, cabendo à empresa a decisão sobre as áreas/equipas/trabalhadores a abranger.

3 — O prémio será calculado tendo em conta os quatro trimestres de cada ano civil e terá como base de cálculo o valor definido pela empresa para cada nível, em cada ano, ouvidas as estruturas sindicais outorgantes deste AE.

4 — O prémio terá como base de cálculo uma percentagem inerente a indicadores de gestão partilhados e uma percentagem inerente a indicadores de gestão individuais.

Os indicadores de gestão atingidos a utilizar serão os valores acumulados, por trimestre, obtidos no último dia desse mesmo trimestre.

5 — Os indicadores de gestão e respectivos objectivos e as ponderações correspondentes são definidas pela empresa em cada ano, ouvidas as estruturas sindicais outorgantes deste AE.

6 — Considerar-se-á ausência, para efeitos de aplicação do indicador de gestão assiduidade, toda e qualquer ausência do trabalhador, com excepção das faltas seguintes:

- a) Faltas dadas pelos delegados sindicais e pelos dirigentes sindicais para o exercício das suas funções, que não ultrapassem os limites previstos na cláusula 89.^a;
- b) Faltas dadas pelos membros da comissão de trabalhadores para exercício das suas funções que não ultrapassem o limite previsto na lei como crédito de horas com remuneração;
- c) Faltas dadas ao abrigo das alíneas b), c), h) e j) do n.º 1 da cláusula 47.^a;
- d) Faltas dadas por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional;
- e) Faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes nos termos da lei para a prestação de provas de avaliação no dia da prova;
- f) Faltas correspondentes aos períodos de hospitalização motivada por doença do trabalhador.

As faltas injustificadas penalizam o recebimento do prémio na sua totalidade, no respectivo trimestre.

7 — O pagamento do prémio de competitividade tem como base a fórmula a seguir indicada, que poderá ser adequada, em cada ano, pela empresa com respeito do previsto no n.º 5:

$$\text{Prémio individual (euros) PMC} = \text{Valor base} \times \\ \times (Q \times MS + R + U + DT) \times S \times A \times C$$

em que:

- Q* = percentagem de cumprimento de objectivos partilhados de qualidade (40 %);
- MS* = percentagem de cumprimento de objectivos partilhados de Market Survey, vermelho — 0 %, amarelo — 50 % e verde — 100 %;
- R* = percentagem de cumprimento de objectivos partilhados de rejeições e bloqueios (20 %);
- U* = percentagem de cumprimento de objectivos partilhados de *uptime* (20 %);
- DT* = percentagem de cumprimento de objectivos partilhados de desperdício total (20 %);
- S* = percentagem de cumprimento de objectivos individuais de segurança (cinco regras) (0 % ou 100 %);
- A* = percentagem de cumprimento de objectivos individuais de assiduidade (0 % ou 100 %);
- C* = percentagem de cumprimento de objectivos individuais de cumprimento das normas (0 % ou 100 %).

8 — A evolução do prémio ao longo do trimestre bem como os resultados finais dos trimestres serão afixados nos locais habituais de informação da empresa.

9 — Em caso de admissões ou saídas da empresa, o prémio de competitividade será pago tendo como referência um trimestre completo de trabalho, ou seja, se o trabalhador na data de admissão ou na data de saída não tiver completado o trimestre não terá direito a receber qualquer prémio nesse trimestre.

10 — No caso de promoções, alterações de função ou ainda mudanças para áreas não elegíveis, o prémio de competitividade será pago proporcionalmente ao tempo trabalhado durante o período de elegibilidade, tendo em atenção os indicadores do trimestre.

C — Disposições finais

1 — Os prémios de assiduidade e de competitividade não são acumuláveis, tendo os trabalhadores elegíveis para este último prémio o direito de exercer a opção de transição uma vez por trimestre. Nesse caso, a empresa determinará e informará os trabalhadores em questão da data em que se verificará a inclusão no prémio de competitividade.

2 — Para o exercício da opção de inclusão no prémio de competitividade, deve o trabalhador apresentar comunicação por escrito em formulário apropriado, a facultar pela empresa.

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 10 supra, se um trabalhador que tenha transitado, por sua opção, do prémio de assiduidade para o prémio de competitividade, e deixar de ser abrangido, em resultado de uma alteração das suas funções, pelo prémio de competitividade, tal implicará a transição para o prémio de assiduidade.

Albarraque, 1 de Março de 2007.

Pela Tabaqueira, S. A.:

Timothy Miles Cunningham, mandatário.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, por si e em representação das seguintes associações:

Fernando Henrique Pedro Rodrigues, mandatário.

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

Fernando Henrique Pedro Rodrigues, mandatário.

SPGL — Sindicato dos Professores da Grande Lisboa:

Fernando Henrique Pedro Rodrigues, mandatário.

SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Fernando Henrique Pedro Rodrigues, mandatário.

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

Fernando Henrique Pedro Rodrigues, mandatário.
Pedro Gonçalves dos Reis, mandatário.

Pela FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros, por si e em representação das seguintes associações:

SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;
SICONT — Sindicato dos Contabilistas;
SE — Sindicato do Economistas.

João Manuel Netas Neves, mandatário.

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto, mandatária.

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros:

Sofia Maria Tenório Ferreira Guimarães, mandatária.

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

Gabriel Marques da Silva Sadio, mandatário.
António Rui Correia de Carvalho Miranda, mandatário.

Pelo SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

Fernando Henrique Pedro Rodrigues, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

Fernando Henrique Pedro Rodrigues, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação das seguintes associações:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra:

Joaquim Manuel Galhanas da Luz, membro do secretariado e mandatário.

Pelo STVSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

Joaquim Manuel Galhanas da Luz, mandatário.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, por si e em representação do SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Indústrias Diversas:

Adérito Alexandre Gil, mandatário.

Declaração

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação do SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

Lisboa, 27 de Fevereiro de 2007. — A Direcção Nacional: *Joaquim Pereira Pires* — *Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*.

Declaração

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPCES:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;
Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

5 de Março de 2007.

Depositado em 21 de Março de 2007, a fl. 159 do livro n.º 10, com o n.º 41/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

SINDAV — Sind. Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 28 de Fevereiro de 2007, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 38, de 15 de Outubro de 2001.

Artigo 7.º

1 — Têm o direito de se filiar no Sindicato todos os trabalhadores que estejam nas condições previstas no artigo 1.º dos presentes estatutos.

2 — Os trabalhadores filiados que tenham passado à situação de reforma podem manter a condição de

associado pagando para o efeito uma quota a fixar em assembleia geral.

3 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção e da sua decisão cabe recurso para a assembleia geral que a apreciará na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, salvo se já tiver sido convocada ou se tratar de assembleia geral eleitoral.

4 — Tem legitimidade para interpor recurso o interessado e qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Registados em 26 de Março de 2007, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 37, a fl. 101 do livro n.º 2.

Sind. Nacional Democrático da Ferrovia SINDEFER — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral de 27 de Fevereiro de 2007, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.^a série, n.º 15, de 15 de Março de 1993.

Declaração de princípios

1 — O Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia prossegue os princípios do sindicalismo democrático e orienta a sua acção tendo em vista a construção de um movimento sindical forte e independente.

2 — O respeito absoluto daqueles princípios implica:

- a) A autonomia e independência do Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia em relação ao Estado, ao patronato, às confissões religiosas e aos partidos políticos ou quaisquer outras associações de natureza política;
- b) A consagração de estruturas que garantam a participação democrática de todos os associados na actividade do Sindicato, tais como:
 - 1) O congresso, composto por delegados eleitos por voto directo e secreto, na base de moções de orientação discutidas e votadas pelos associados;
 - 2) O conselho geral, órgão permanente máximo entre dois congressos, com poderes deliberativos;
 - 3) O secretariado, órgão executivo eleito por sistema de lista maioritária;
 - 4) Os conselhos fiscalizador de contas e de disciplina, eleitos pelo congresso;
 - 5) As comissões eleitas com competência para elaborar pareceres nos seus sectores respectivos, sendo obrigatoriamente consultadas sempre que se tenha de deliberar sobre um campo específico;

c) A consagração do direito de tendência, através da representação proporcional nos órgãos deliberativos, evitando a divisão dos trabalhadores por tendências antagónicas.

Este princípio é a base da unidade dos trabalhadores na discussão dos seus problemas no profundo respeito pelas liberdades de opinião e expressão.

3 — O Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia assumirá por si ou em conjunto com outras organizações sindicais a defesa dos direitos e interesses dos seus associados, desenvolvendo um trabalho constante de organização da classe, tendo em vista as suas justas reivindicações tendentes a aumentar o seu bem-estar social, económico e intelectual.

4 — O Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia lutará pelo direito à contratação colectiva, como processo contínuo de participação económica e social, segundo os princípios da boa fé negocial e do respeito mútuo.

5 — O Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia defenderá a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, o pleno emprego, o direito ao trabalho sem quaisquer discriminações, assim como o direito a um salário justo e à igualdade de oportunidades.

6 — O Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia lutará com todas as organizações sindicais democráticas, nacionais e estrangeiras, pela emancipação dos trabalhadores e aplicará os princípios da solidariedade sindical.

PARTE I

Natureza e objectivo

CAPÍTULO I

Natureza

Artigo 1.º

Designação, âmbito e sede

1 — O Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia (anteriormente Sindicato Nacional Democrático dos Ferroviários), abreviadamente designado por SINDEFER, é a organização sindical que representa todos os trabalhadores que a ele livremente aderiram e que, independentemente da sua profissão, função ou categoria profissional, exerçam a sua actividade no ramo da ferrovia ou em actividades afins.

2 — O SINDEFER exerce a sua actividade em todo o território nacional e tem a sua sede no Entroncamento.

3 — O SINDEFER estabelecerá formas de representação descentralizada a nível regional ou local, podendo, para o efeito, criar delegações e secções locais, quando as condições do meio o aconselhem, ou outras estruturas representativas adaptadas à evolução da sua implantação.

Artigo 2.º

Sigla e símbolo

1 — O Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia adopta a sigla de SINDEFER.

2 — O símbolo de Sindicato é constituído por dois círculos, tendo entre si um fundo branco e escrito sobre ele, em toda a sua volta, a denominação e sigla do Sindicato. No interior do círculo menor o fundo é azul-celeste e sobre ele está aposto, a relevo, uma locomotiva modelo *Bo-Bo* assente nos carris.

Artigo 3.º

Bandeira

A bandeira do SINDEFER é formada por um rectângulo de cor branca, tendo no centro, a relevo, o símbolo descrito no n.º 2 do artigo 2.º dos estatutos. Do canto superior direito o rectângulo é dividido por uma faixa verde e outra vermelha.

CAPÍTULO II

Objecto

Artigo 4.º

Fins

O SINDEFER tem por fim:

1 — Promover, por todos os meios ao seu alcance, a defesa dos direitos individuais e colectivos e os interesses morais e materiais dos seus associados, nomeadamente:

- a) Intervindo em todos os problemas que afectam os trabalhadores no âmbito do Sindicato, defendendo sempre a liberdade e direitos sindicais e pressionando o poder público para que eles sejam respeitados;
- b) Desenvolvendo um trabalho constante de organização da classe, tendo em vista as justas reivindicações tendentes a aumentar o seu bem-estar social, económico e intelectual;
- c) Promovendo a formação político-sindical dos seus associados, contribuindo assim para uma maior consciencialização face aos seus direitos e deveres e para uma mais harmoniosa realização profissional e humana;
- d) Exigindo dos poderes públicos a feitura e o cumprimento de leis que defendam os trabalhadores e tendam a edificar uma sociedade mais livre, mais justa e mais fraterna.

2 — Lutar com todas as organizações sindicais democráticas nacionais e estrangeiras pela libertação dos trabalhadores e manter com elas relações estreitas de colaboração e de solidariedade.

3 — O SINDEFER, como afirmação concreta dos seus princípios e melhor prossecução dos seus fins, é filiado na UGT — União Geral de Trabalhadores.

4 — O SINDEFER reserva o direito de pedir a sua filiação em qualquer organização internacional que repute de interesse para a prossecução dos seus fins.

Artigo 5.º

Competência

1 — O SINDEFER tem competência para:

- a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
- b) Participar na elaboração de legislação de trabalho;
- c) Participar na gestão das instituições que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores;
- d) Participar no controlo de execução dos planos económico-sociais, nomeadamente através do Conselho Nacional do Plano e do Conselho Nacional de Rendimentos e Preços;
- e) Velar, por todos os meios ao seu alcance, pelo cumprimento das convenções de trabalho e pelo respeito de toda a legislação laboral;
- f) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e pronunciar-se sobre todos os casos de despedimento;
- g) Prestar gratuitamente toda a assistência sindical e jurídica que os associados necessitem nos conflitos resultantes de relações de trabalho;

- h) Decretar a greve e pôr-lhe termo;
- i) Prestar serviços de ordem económica e ou social aos associados e fomentar o desenvolvimento e organização de obras sociais;
- j) Incrementar a valorização profissional e cultural dos associados através de edição de publicações, realização de cursos e outra iniciativas, por si ou em colaboração com outros organismos;
- k) Dar parecer sobre todos os assuntos que digam respeito aos trabalhadores;
- l) Aderir a organizações sindicais nacionais ou estrangeiras, nos precisos termos destes estatutos;
- m) Lutar por todos os meios ao seu alcance pela concretização dos seus objectivos, no respeito pelos seus princípios fundamentais.

2 — O SINDEFER reserva-se o direito de aderir ou não a quaisquer apelos que lhe sejam dirigidos com vista a uma acção concreta, tendo em consideração que a sua neutralidade não pode significar indiferença às liberdades democráticas ou a direitos já conquistados ou a conquistar.

3 — O SINDEFER tem personalidade jurídica e é dotado de capacidade judicial.

PARTE II

Composição, direitos e deveres dos sócios

CAPÍTULO I

Dos sócios

Artigo 6.º

Admissão

1 — Podem ser sócios do SINDEFER todos os trabalhadores que, sem qualquer discriminação de raça, sexo, ideologia política, crença religiosa ou nacionalidade, exerçam a sua actividade nos termos previstos no artigo 1.º dos presentes estatutos.

2 — O pedido de admissão, que implica a aceitação expressa da declaração de princípios, dos estatutos e dos regulamentos do SINDEFER, será feito mediante o preenchimento de uma proposta tipo fornecida pelo Sindicato ou através do *site* do Sindicato.

a) O pedido de admissão deve ser formulado junto do delegado sindical na empresa, dirigente ou *site* do Sindicato, que emitirá parecer sobre o mesmo, enviando à delegação do Sindicato na área.

b) O pedido de admissão será enviado ao secretariado nacional, que decidirá sobre a admissão do novo sócio.

c) Se não existir delegado sindical ou dirigente na empresa, o trabalhador candidato pode formular directamente o pedido à delegação da área ou, na inexistência desta, directamente ao secretariado nacional.

3 — O secretariado nacional poderá recusar a admissão de um candidato, devendo remeter o respectivo processo ao conselho geral no prazo máximo de 15 dias, notificando o candidato da sua decisão e informando a delegação da área e o delegado sindical competente.

4 — Da decisão do secretariado nacional qualquer associado ou candidato pode recorrer para o conselho geral no prazo máximo de cinco dias a contar da data da notificação.

5 — Da decisão do conselho geral não cabe recurso.

Artigo 7.º

Perda de qualidade de sócio

1 — Perde a qualidade de sócio todo aquele que:

- a) Deixar de exercer a sua actividade no âmbito do Sindicato, salvo na situação de desemprego involuntário;
- b) Requerer a sua desfiliação do Sindicato mediante comunicação escrita e enviada com a antecedência mínima de 30 dias;
- c) Deixar de pagar a sua quota por período superior a três meses, sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 11.º, de acordo com o regulamento de disciplina;
- d) Seja expulso do SINDEFER.

2 — A perda de qualidade de sócio não dá direito a receber qualquer verba do Sindicato com fundamento em tal motivo.

Artigo 8.º

Readmissão

1 — Os trabalhadores podem ser readmitidos como sócios nas circunstâncias determinadas para a admissão:

- a) Em caso de expulsão só o conselho geral, ouvido o conselho de disciplina, pode decidir da readmissão;
- b) Em caso de ser aceite a readmissão, esta será considerável para todos os efeitos como uma nova admissão.

CAPÍTULO II

Direitos e deveres

Artigo 9.º

Direitos

São direitos dos sócios:

- 1) Participar em toda a actividade do SINDEFER, de acordo com os presentes estatutos;
- 2) Apresentar quaisquer propostas que julguem de interesse colectivo e enviar teses ao congresso;
- 3) Eleger e ser eleito para os órgãos do Sindicato nas condições previstas neste estatuto;
- 4) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou quaisquer instituições dele dependentes, com ele cooperantes ou em que ele seja filiado, nos termos dos respectivos estatutos e regulamentos;
- 5) Beneficiar de todas as actividades do SINDEFER no campo sindical, profissional, social, cultural e recreativo;

- 6) Recorrer das decisões dos órgãos directivos, quando estas contrariarem a lei ou os estatutos do Sindicato;
- 7) Beneficiar do apoio sindical e jurídico do Sindicato em tudo o que se relacione com a sua actividade profissional;
- 8) Beneficiar de compensações por salários perdidos em casos de represálias por actividades sindicais, nos termos determinados pelo conselho geral;
- 9) Ser informado de toda a actividade do Sindicato;
- 10) Reclamar da actuação do delegado sindical;
- 11) Receber os estatutos e programa de acção do Sindicato;
- 12) Receber o cartão de sócio;
- 13) Requerer, nos termos do artigo 7.º, n.º 1, alínea b), a sua demissão de sócio do Sindicato.

Artigo 10.º

Deveres

São deveres dos sócios:

- 1) Cumprir os estatutos e demais disposições regulamentares;
- 2) Manter-se informado das actividades do Sindicato e desempenhar os lugares para que for eleito, quando os tenha aceite;
- 3) Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos outros órgãos do SINDEFER;
- 4) Fortalecer a organização do SINDEFER nos locais de trabalho;
- 5) Ter uma actividade militante em defesa dos princípios do sindicalismo democrático;
- 6) Pagar regularmente as suas quotizações;
- 7) Comunicar por escrito, no prazo de 15 dias, à delegação da área ou ao secretariado nacional, na inexistência daquela, a mudança de residência, local de trabalho, estado civil, impossibilidade de trabalho por doença prolongada, reforma, serviço militar e quaisquer outras ocorrências extraordinárias que possam vir a verificar-se;
- 8) Devolver o cartão de sócio do SINDEFER quando tenha perdido essa qualidade.

Artigo 11.º

Quotização

1 — A quotização dos sócios para o Sindicato é de 1% sobre o total da remuneração base auferida mensalmente, com arredondamento por excesso para o euro, salvo outras percentagens específicas aprovadas em congresso.

2 — Não estão sujeitas à quotização sindical as retribuições relativas ao subsídio de férias e 13.º mês.

3 — Estão isentos de pagamento de quotas durante o período em que se encontrem nas seguintes situações a seguir previstas e desde que comuniquem por escrito ao Sindicato, comprovando-as, os sócios:

- a) Reformados;
- b) No desemprego involuntário.

PARTE III

Regime disciplinar

Artigo 12.º

Remissão

O regime disciplinar será estabelecido no regulamento de disciplina a aprovar em congresso.

PARTE IV

Organização

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 13.º

Estruturas

A organização estrutural do SINDEFER comporta:

- 1) Congresso;
- 2) Conselho geral;
- 3) Conselho fiscalizador de contas;
- 4) Conselho de disciplina;
- 5) Secretariado nacional;
- 6) Delegações;
- 7) Delegados sindicais e comissões sindicais.

Artigo 14.º

Votação, mandatos e seu exercício, suspensão e renúncia do mandato

1 — Todas as eleições serão efectuadas por voto secreto e directo.

2 — A duração do mandato dos membros eleitos para os diversos órgãos do Sindicato é de três anos, podendo ser reeleitos, uma ou mais vezes, para os membros ou diferentes cargos.

a) Exceptuam-se os membros do congresso, cujo mandato é coincidente com a duração do mesmo.

3 — O exercício dos cargos directivos é, em princípio, gratuito, sendo no entanto assegurada a reposição das despesas ocasionais no exercício das funções directivas.

4 — Os dirigentes que por motivo das suas funções percam toda ou parte da sua remuneração têm direito ao reembolso, pelo SINDEFER, das importâncias correspondentes.

5 — Os suplentes assumirão funções pela ordem que se encontrem na respectiva lista, desde que os titulares suspendam ou renunciem ao mandato ou sejam destituídos nos termos destes estatutos.

6 — Em caso de renúncia ou impedimento do secretário-geral, dos presidentes ou vice-presidentes dos órgãos do Sindicato, depois de se ter procedido em conformidade com o n.º 5 do presente artigo, os respectivos órgãos elegerão, de entre os seus membros, por voto secreto e directo, o titular do cargo em aberto.

CAPÍTULO II

Congresso

Artigo 15.º

Composição

1 — O órgão supremo do SINDEFER é o congresso, constituído por um colégio de, pelo menos, 39 dos delegados eleitos por voto secreto, universal e directo e escrutínio pelo método da média mais alta de Hondt.

2 — A assembleia eleitoral que eleger os delegados ao congresso funcionará por círculos eleitorais, a fixar pelo secretariado nacional, pelos quais as listas serão constituídas e votadas.

a) O número de delegados que caberá a cada círculo eleitoral será estabelecido pelo secretariado nacional e ratificado pelo conselho geral.

b) A representação calcular-se-á em função do número de associados em cada círculo.

3 — São, por inerência, delegados ao congresso os membros do conselho geral, do conselho fiscalizador de contas, do conselho de disciplina e do secretariado nacional.

Artigo 16.º

Competência

1 — São atribuições exclusivas do congresso:

- a) Eleger o conselho geral;
- b) Eleger o conselho fiscalizador de contas;
- c) Eleger o conselho de disciplina;
- d) Eleger o secretariado nacional;
- e) Destituir, por maioria qualificada de três quartos, os órgãos estatutários do SINDEFER e eleger uma comissão administrativa, à qual incumbe, obrigatoriamente, a gestão dos assuntos sindicais decorrentes da preparação e realização, no prazo máximo de 120 dias, do congresso para a eleição dos órgãos destituídos;
- f) Rever os estatutos;
- g) Deliberar sobre a associação do SINDEFER com outras organizações sindicais e sobre a sua extinção;
- h) Autorizar o secretariado nacional a contrair empréstimos e a adquirir, a alienar ou a comprar bens imóveis;
- i) Discutir e aprovar, alterando ou não, o programa de acção para o triénio seguinte.

2 — As deliberações sobre o assunto que não conste da ordem de trabalho não vincularão o SINDEFER.

Artigo 17.º

Reunião de congresso

1 — O congresso reúne ordinariamente de três em três anos.

2 — O congresso reúne extraordinariamente:

- a) A pedido de 30% dos sócios do SINDEFER;
- b) A pedido do secretariado nacional;
- c) Por decisão do conselho geral.

3 — Um congresso ordinário pode, se assim o entender, convocar um congresso extraordinário para alte-

ração dos estatutos ou para apreciar e deliberar sobre assuntos que, não constantes na sua ordem de trabalhos, sejam reconhecidos como de grande interesse e importância para o SINDEFER.

4 — Os pedidos de convocação extraordinária do congresso deverão ser feitos sempre por escrito, deles constando a ordem de trabalhos, que aquele não poderá alterar.

5 — As alterações aos estatutos terão de ser aprovadas por maioria de três quartos dos delegados em efectividade em funções.

Artigo 18.º

Convocação

1 — A convocação do congresso é sempre da competência do conselho geral, devendo o anúncio de convocação ser publicado em, pelo menos, um jornal de maior tiragem e no *site* do SINDEFER com a antecedência mínima de 90 dias.

a) No caso de congresso extraordinário previsto no n.º 2 do artigo anterior, a convocação compete ao presidente da mesa do congresso ordinário.

2 — Quando o congresso extraordinário tenha sido requerido nos termos das alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo anterior, o conselho geral deverá convocá-lo no prazo máximo de 30 dias após a recepção do pedido.

a) O congresso extraordinário previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 17.º deverá reunir dentro de 90 dias subsequentes à data da deliberação da sua convocação.

3 — O anúncio da convocação deverá ter a ordem de trabalhos, o dia, hora e local da realização do congresso a ser seguido, quando necessário, no prazo de 30 dias da convocação da assembleia eleitoral.

Artigo 19.º

Funcionamento

1 — As deliberações do congresso são válidas desde que nelas tome parte mais de metade dos seus membros.

a) Salvo disposição expressa em contrário, as deliberações são tomadas por maioria simples.

b) Para aprovação de um requerimento é necessária a maioria de dois terços.

2 — O congresso funcionará em sessões contínuas até se esgotar a ordem de trabalhos, após o que será encerrado.

a) Se a quantidade de assuntos a debater o justificar, pode ser requerida, por um terço dos delegados ou pela mesa, a continuação dos trabalhos em reunião extraordinária dentro dos três meses seguintes.

b) Os mandatos dos delegados caducam com o encerramento do congresso, excepto se for convocada reunião extraordinária nos termos da alínea a).

3 — O congresso elegerá, no início da primeira sessão, uma mesa para dirigir os trabalhos, competindo-lhe, especialmente:

- a) Assegurar o bom funcionamento do congresso;
- b) Dirigir os trabalhos de acordo com a ordem do dia e o regimento do congresso;

c) Tomar notas e elaborar actas de todas as intervenções e deliberações do congresso;

d) Proceder à nomeação das comissões necessárias, ao bom funcionamento do congresso e, designadamente, à comissão de verificação de poderes;

e) Elaborar e assinar todos os documentos expedidos em nome do congresso.

4 — A mesa do congresso é composta por um presidente, um vice-presidente, um 1.º secretário, um 2.º secretário e um 3.º secretário, eleitos por sufrágio de lista completa e nominativa, mediante escrutínio secreto.

Artigo 20.º

Votações em congresso

1 — A votação em reunião do congresso será feita pessoal e directamente por cada delegado, não sendo permitido o voto por procuração nem o voto por correspondência.

2 — A votação pode ser feita por levantamento do cartão de voto ou por escrutínio secreto.

3 — Serão obrigatoriamente por escrutínio secreto as votações para:

- a) Eleição da mesa do congresso, do conselho geral, do conselho fiscalizador de contas, do conselho de disciplina e do secretariado nacional;
- b) Destituição dos órgãos que lhe compete eleger;
- c) Deliberação sobre a associação ou fusão com outras organizações sindicais e sobre a sua extinção.

4 — O presidente da mesa do congresso não disporá de voto de qualidade.

Artigo 21.º

Regimento

O congresso decidirá o seu próprio regimento.

CAPÍTULO III

Conselho geral

Artigo 22.º

Composição

1 — O conselho geral é composto por 15 membros eleitos pelo congresso, de entre os associados do SINDEFER, por sufrágio directo e secreto de listas nominativas e escrutínio pelo método de Hondt e pelos:

- a) Membros do secretariado nacional;
- b) Membros do conselho fiscalizador de contas;
- c) Membros do conselho de disciplina.

2 — É presidente do conselho geral o primeiro nome da lista mais votada em congresso para aquele órgão.

3 — Para além do disposto no 2.º deste artigo, completam a mesa do conselho geral um vice-presidente, um 1.º secretário, um 2.º secretário e um 3.º secretário,

os quais são eleitos, de entre os membros daquele órgão, por sufrágio directo e secreto na sua primeira reunião após congresso.

Artigo 23.º

A mesa do conselho geral

1 — A mesa do conselho geral será composta pelos membros referidos nos n.ºs 2 e 3 do artigo anterior.

2 — A mesa do conselho geral assegurará o funcionamento das sessões de acordo com a ordem do dia e com o regimento do conselho geral, sendo responsável pela condução dos trabalhos e respectivo expediente.

Artigo 24.º

Reuniões

1 — O conselho geral reúne ordinariamente duas vezes por ano e extraordinariamente a pedido do secretariado nacional, de dois terços dos seus membros ou de 20% dos sócios do SINDEFER.

2 — A convocação do conselho geral compete ao seu presidente ou, na sua falta ou impedimento, ao vice-presidente.

3 — Nos casos de reunião extraordinária, o presidente deve convocar o conselho geral no prazo máximo de 30 dias após a recepção do pedido.

4 — Em qualquer caso, as reuniões do conselho geral devem ser convocadas com o mínimo de oito dias de antecedência.

Artigo 25.º

Competência

1 — Compete ao conselho geral velar pelo cumprimento dos princípios, estatutos, programa de acção e decisões directivas do congresso por todos os membros e órgãos do SINDEFER e, em especial:

- a) Actualizar ou adoptar, sempre que necessário, a política e a estratégia sindical definidas pelo congresso;
- b) Convocar o congresso nos termos estatutários;
- c) Aprovar o orçamento anual e o relatório de contas do exercício apresentados pelo secretariado nacional;
- d) Apresentar relatório pormenorizado das suas actividades ao congresso, do qual constará parecer sobre os relatórios anuais do secretariado nacional;
- e) Resolver os diferendos entre órgãos do SINDEFER ou entre estes e os sócios após parecer do conselho de disciplina;
- f) Deliberar acerca de declaração de greve, sob proposta do secretariado nacional, depois de este haver consultado os trabalhadores e estes se terem pronunciado maioritariamente, quando a sua duração for superior a 10 dias;
- g) Ratificar a declaração de greve quando emanada pelo secretariado nacional;
- h) Compete ao conselho geral a expulsão de sócios sob proposta do conselho de disciplina, bem como a apreciação dos recursos das penas de repreensão e suspensão;
- i) Eleger os representantes do SINDEFER nas organizações em que esteja filiado;

- j) Ratificar a decisão do secretariado nacional de abrir delegações do sindicato;
- k) Dar parecer sobre a criação de organizações julgadas necessárias ou convenientes aos trabalhadores, tais como cooperativas, bibliotecas, etc., ou sobre a adesão a outras já existentes;
- l) Deliberar sobre quaisquer assuntos que não sejam da competência do congresso, salvo expressa delegação deste;
- m) Pronunciar-se sobre todas as questões que os órgãos do SINDEFER lhe apresentem;
- n) Dar parecer e deliberar sobre a integração do SINDEFER noutro ou noutros sindicatos;
- o) Ratificar a proposta do secretariado nacional para o número de delegados e círculos eleitorais a atribuir à assembleia eleitoral que eleger os delegados ao congresso, conforme o n.º 2 e suas alíneas do artigo 15.º

2 — O conselho geral decidirá do seu próprio regimento.

CAPÍTULO IV

Conselho fiscalizador de contas

Artigo 26.º

Composição

1 — O conselho fiscalizador de contas é composto por três elementos eleitos em congresso, de entre os seus membros, por sufrágio directo e secreto pelo método de Hondt.

2 — O presidente do conselho fiscalizador é o primeiro nome da lista mais votada em congresso para este órgão.

Artigo 27.º

Competência

1 — Compete ao conselho fiscalizador de contas:

- a) Examinar, pelo menos trimestralmente, a contabilidade do SINDEFER;
- b) Dar parecer sobre relatórios, contas e orçamentos apresentados pelo secretariado nacional;
- c) Assistir às reuniões do secretariado nacional, quando o julgue necessário, sem direito a voto;
- d) Apresentar ao secretariado nacional as sugestões que entenda de interesse para o Sindicato e que estejam no seu âmbito;
- e) Examinar, com regularidade, a contabilidade das delegações do SINDEFER.

2 — O conselho fiscalizador de contas terá acesso, sempre que o entender, à documentação de tesouraria do Sindicato.

CAPÍTULO V

Conselho de disciplina

Artigo 28.º

Composição

1 — O conselho de disciplina é constituído por três elementos eleitos pelo congresso, de entre os seus membros, por sufrágio directo e secreto e escrutínio pelo método de Hondt.

2 — O presidente do conselho de disciplina é o primeiro nome da lista mais votada em congresso para este órgão.

Artigo 29.º

Reuniões

O conselho de disciplina reúne ordinariamente uma vez por trimestre e extraordinariamente sempre que algum assunto da sua competência lhe seja posto por qualquer órgão do Sindicato ou pelos seus sócios.

Artigo 30.º

Competência

1 — Compete ao conselho de disciplina:

- a) Instaurar todos os processos disciplinares;
- b) Instaurar e submeter ao conselho geral os processos sobre diferendos que surjam entre os órgãos do SINDEFER;
- c) Comunicar ao secretariado nacional as sanções a aplicar aos sócios até à pena de suspensão;
- d) Propor ao conselho geral as penas de expulsão a aplicar;
- e) Dar parecer ao conselho geral sobre readmissão de sócios expulsos ou sobre qualquer outro assunto que aquele órgão lhe ponha.

2 — Das decisões do conselho de disciplina cabe sempre recurso para o conselho geral.

3 — O conselho de disciplina apresentará anualmente relatório ao conselho geral, na reunião em que se aprovar o relatório e contas do secretariado nacional.

CAPÍTULO VI

Secretariado nacional

Artigo 31.º

Composição

1 — O secretariado nacional é composto por nove elementos e é eleito em congresso por escrutínio secreto e directo de listas nominativas completas, sendo eleita a que somar maior número de votos.

2 — São secretário-geral e secretário-geral-adjunto do SINDEFER o primeiro e o segundo nomes da lista mais votada.

3 — O secretariado nacional é um órgão colegial, tendo, no entanto, os membros funções específicas, que distribuirão entre si.

4 — Os membros do secretariado nacional respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi confiado perante o congresso e o conselho geral, os quais deverão prestar todos os esclarecimentos por estes solicitados.

5 — Ficam isentos de responsabilidades os secretários que não tenham estado presentes na reunião em que foi tomada a resolução, desde que na reunião seguinte e após leitura da acta da reunião anterior se manifestem em oposição à deliberação tomada, ou aqueles que expressamente hajam votado contra.

Artigo 32.º

Competência

1 — Ao secretariado nacional do SINDEFER compete, designadamente:

- a) Representar o SINDEFER a nível nacional e internacional;
- b) Velar pelo cumprimento dos estatutos e executar as decisões do congresso e do conselho geral;
- c) Decidir da criação de delegações do SINDEFER, quando e onde se tornem necessárias;
- d) Facilitar, acompanhar e apoiar os trabalhos dos secretários das delegações;
- e) Admitir e rejeitar, de acordo com os estatutos, a inscrição de sócios;
- f) Aceitar a demissão de sócios que a solicitem nos termos legais;
- g) Fazer a gestão do pessoal do SINDEFER de acordo com as normas legais e os regulamentos internos;
- h) Administrar os bens do Sindicato e gerir os seus fundos;
- i) Elaborar e apresentar anualmente, até 15 de Dezembro, ao conselho geral, para aprovação, o orçamento e plano para o ano seguinte;
- j) Apresentar anualmente, até 31 de Março, ao conselho geral o relatório e contas relativos ao ano antecedente;
- k) Representar o SINDEFER em juízo e fora dele;
- l) Discutir, negociar e assinar convenções colectivas de trabalho;
- m) Declarar e fazer cessar a greve, depois de ouvidos os trabalhadores e estes se houverem pronunciado maioritariamente, por períodos iguais ou inferiores a 10 dias;
- n) Estabelecer um número de delegados ao congresso que caberá a cada círculo eleitoral, nos termos das alíneas a) e b) do 2.º do artigo 15.º destes estatutos;
- o) Nomear os delegados sindicais eleitos pelos trabalhadores, bem como suspendê-los ou demiti-los de acordo com o interesse dos trabalhadores, depois de ouvidos estes.

2 — Para levar a cabo as tarefas que lhe são atribuídas, o secretariado deverá:

- a) Elaborar regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do SINDEFER;
- b) Criar as comissões assessoras que considerar necessárias, nomeadamente comissões profissionais e de actividade;
- c) Solicitar pareceres das comissões sobre matérias especializadas, sobretudo no referente à contratação colectiva;
- d) Submeter aos restantes órgãos do SINDEFER todos os assuntos sobre que eles se devam pronunciar ou que voluntariamente lhes queiram pôr;
- e) Editar e actualizar o *site* do SINDEFER e quaisquer outras publicações de interesse;
- f) Dinamizar e coordenar a acção dos delegados sindicais e respectivas eleições;
- g) Desenvolver todas as acções necessárias ou de que os outros órgãos do SINDEFER o incumbam, nomeadamente as decisões do conselho de disciplina na aplicação de penas até à suspensão.

Artigo 33.º

Reuniões do secretariado nacional

1 — O secretariado nacional reúne sempre que necessário e obrigatoriamente uma vez de 15 em 15 dias.

2 — As deliberações do secretariado nacional são tomadas por maioria simples dos membros presentes.

3 — O secretariado nacional só poderá reunir e deliberar validamente estando presente metade e mais um dos seus membros.

4 — O secretariado nacional organizará o livro de actas, devendo lavrar-se acta de cada reunião efectuada.

Artigo 34.º

Responsabilidades dos membros do secretariado nacional Constituição dos mandatários

1 — Os membros do secretariado nacional respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido, salvo os que expressamente tenham votado contra as decisões tomadas ou, se ausentes, em tal sentido se pronunciem na primeira reunião seguinte a que compareçam.

2 — O SINDEFER obriga-se mediante a assinatura de dois membros do seu secretariado, sendo uma delas, obrigatoriamente, a do secretário tesoureiro, quando os documentos envolvam responsabilidade financeira.

3 — O secretariado nacional poderá constituir mandatários para a prática de determinados actos, devendo, neste caso, fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

CAPÍTULO VII

Delegações

Artigo 35.º

Criação e fusão

1 — Poderão ser criadas, por decisão do secretariado nacional, ratificadas pelo conselho geral, delegações do SINDEFER, bem como suprimir, fundir ou subdividir as já existentes.

2 — Compete ao secretariado nacional propor ao conselho geral um projecto de regulamentação da competência e funcionamento destas formas de representação.

CAPÍTULO VIII

Delegados sindicais

Artigo 36.º

Nomeação

1 — Os delegados sindicais são sócios do SINDEFER que, sob a orientação e coordenação do secretariado

nacional, fazem dinamização sindical, nos locais de trabalho ou em determinadas zonas geográficas.

2 — A nomeação dos delegados sindicais é da competência do secretariado, devendo ser precedida da eleição, dinamizada pelo secretariado nacional e com escrutínio pelo método de Hondt.

a) O secretariado nacional fixará em regulamento especial o número de delegados sindicais em cada local de trabalho ou zona, de acordo com a lei vigente.

b) O mandato dos delegados sindicais cessa com a eleição do novo secretariado nacional, competindo-lhes, todavia, assegurar o desempenho das suas funções até à eleição de novos delegados.

Artigo 37.º

Comissões sindicais

1 — Deverão construir-se comissões de delegados sindicais sempre que nos locais de trabalho ou zonas tal se justifique.

2 — Compete ao secretariado nacional apreciar da oportunidade de criação de comissões sindicais de delegados e definir as suas atribuições.

Artigo 38.º

Assembleia de delegados

1 — A assembleia de delegados é composta por todos os delegados sindicais.

2 — A assembleia de delegados é um órgão meramente consultivo, não podendo tomar posições públicas, e compete-lhe, em especial, analisar e discutir a situação sindical na empresa e zonas pelo secretariado nacional.

3 — A assembleia de delegados é convocada e presidida pelo secretariado nacional.

4 — O secretariado nacional pode convocar os delegados sindicais de uma área restrita com a finalidade definida no n.º 2 deste artigo e incidência especial sobre assuntos de interesse dos trabalhadores dessa área ou para proceder à eleição dos delegados para as comissões executivas das delegações.

PARTE V

Organização financeira

Artigo 39.º

Fundos

Constituem fundos do SINDEFER:

- 1) As quotas dos seus associados;
- 2) As receitas extraordinárias;
- 3) As contribuições extraordinárias.

Artigo 40.º

Aplicação de receitas

As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

- 1) Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do SINDEFER;
- 2) Constituição de um fundo social a regulamentar pelo conselho geral, mediante proposta do secretariado nacional;
- 3) Constituição de um fundo de reserva a regulamentar pelo conselho geral, mediante proposta do secretariado nacional.

PARTE VI

Regulamento eleitoral

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 41.º

Capacidade

1 — Podem votar os sócios no pleno gozo dos seus direitos que tenham, pelo menos, três meses de inscrição no SINDEFER.

2 — O exercício do direito do voto é garantido pela exposição dos cadernos eleitorais na sede e delegações do SINDEFER durante, pelo menos, 10 dias, bem como pelo direito que assiste a todos os sócios de poderem reclamar para a comissão fiscalizadora eleitoral de eventuais irregularidades ou omissões durante a exposição daqueles.

3 — Podem ser eleitos os sócios maiores de 18 anos no pleno gozo dos seus direitos que constem nos cadernos eleitorais.

4 — Não podem ser eleitos sócios condenados em pena de prisão maior, ou interditos ou inabilitados, e os que estejam a cumprir sanções disciplinares pelo Sindicato.

Artigo 42.º

Assembleia eleitoral

1 — A assembleia eleitoral funciona ordinariamente de três em três anos e extraordinariamente sempre que para tal seja convocada pelo presidente do conselho geral.

2 — As eleições terão sempre lugar até, no mínimo, 30 dias antes da data da realização do congresso.

3 — Compete ao conselho geral convocar a assembleia eleitoral nos prazos estatutários ou ao congresso quando um ou vários órgãos dirigentes tenham sido por estes demitidos.

a) A convocatória deverá ser divulgada em, pelo menos, um jornal nacional com a antecedência mínima de 45 dias e no *site* do SINDEFER.

b) O aviso convocatório deverá especificar o prazo de apresentação da lista e o dia, horas e locais onde funcionarão as mesas de voto.

CAPÍTULO II

Processo eleitoral

Artigo 43.º

Competência

1 — A organização do processo eleitoral compete ao presidente do conselho geral, coadjuvado pelos restantes elementos da mesa.

a) A mesa do conselho geral funcionará para este efeito como mesa de assembleia eleitoral.

b) Nestas funções far-se-á assessorar por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2 — Compete à mesa da assembleia eleitoral:

a) Verificar a regularidade das candidaturas;

b) Fazer a atribuição de verbas para a propaganda eleitoral dentro das possibilidades do Sindicato, ouvido o secretariado nacional e o conselho fiscalizador de contas;

c) Distribuir, de acordo com o secretariado nacional, entre as diversas listas a utilização do aparelho técnico, dentro das possibilidades deste, para propaganda eleitoral;

d) Promover a confecção dos boletins de voto e fazer a sua distribuição;

e) Promover a afixação das listas candidatas e respectivos programas de acção na sede e delegações do SINDEFER desde a data da sua aceitação até à data da realização do acto eleitoral;

f) Fixar, de acordo com os estatutos, a quantidade e localização das assembleias de voto;

g) Organizar a constituição das mesas de voto;

h) Passar as credenciais aos representantes indicados pelas listas como delegados junto das mesas de voto;

i) Fazer o apuramento final dos restantes e afixá-los.

Artigo 44.º

Comissão de fiscalização eleitoral

1 — A fim de fiscalizar a regularidade do processo eleitoral, constituir-se-á uma comissão de fiscalização formada pelo presidente do conselho fiscal e, para cada círculo, por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2 — Compete, nomeadamente, à comissão de fiscalização eleitoral:

a) Deliberar sobre as reclamações dos cadernos eleitorais no prazo de quarenta e oito horas após a recepção daquelas;

b) Assegurar a igualdade de tratamento de cada lista;

c) Vigiante o correcto desenrolar da campanha eleitoral;

d) Fiscalizar qualquer irregularidade ou fraude e delas elaborar relatórios;

e) Deliberar sobre todas as reclamações referentes ao acto eleitoral.

Artigo 45.º

Candidatura

1 — A apresentação de candidaturas consiste na entrega ao presidente da mesa da assembleia das listas

contendo os nomes e demais elementos de identificação dos candidatos e da declaração por todos assinada, conjunta ou separadamente, de que aceitam a candidatura, bem como a indicação do círculo eleitoral.

2 — Cada lista de candidatura será instruída com a declaração de propositura subscrita por 100 ou 10 % dos sócios do círculo eleitoral respectivo, identificados pelo nome completo legível e número de sócio do SINDEFER e ainda pela residência do primeiro subscritor.

3 — As listas deverão indicar, além dos candidatos efectivos, suplentes em número igual ao dos mandatos atribuídos, sendo todos eles identificados pelo nome completo e demais elementos de identificação.

4 — Para efeitos dos n.ºs 1 e 3 entende-se por demais elementos de identificação: nome, número de sócio, idade, residência, categoria profissional e sector onde desenvolve a sua actividade na empresa.

5 — As candidaturas deverão ser apresentadas até 30 dias antes do acto eleitoral.

6 — Nenhum associado do SINDEFER pode subscrever ou integrar mais de uma lista.

Artigo 46.º

Recepção, rejeição e aceitação das candidaturas

1 — A mesa da assembleia eleitoral verificará a regularidade do processo e a elegibilidade dos candidatos nos três dias seguintes ao da entrega das candidaturas.

2 — Verificando-se irregularidades processuais, a mesa notificará imediatamente o primeiro proponente da lista para as suprir no prazo de três dias.

3 — Serão rejeitados os candidatos inelegíveis.

a) O primeiro proponente das listas será imediatamente notificado para que proceda à substituição do candidato ou candidatos inelegíveis no prazo de três dias e, se tal não acontecer, o lugar do candidato será ocupado na lista do primeiro candidato suplente cujo processo de candidatura preencha a totalidade dos requisitos estatutários.

b) A lista será definitivamente rejeitada se, por falta de candidatos suplentes, não for possível perfazer o número estabelecido de efectivos.

4 — Quando não haja irregularidades ou supridas as verificadas dentro dos prazos, a mesa da assembleia eleitoral considerará as candidaturas aceites.

5 — As candidaturas aceites serão identificadas em cada círculo por meio de letra, atribuída pela mesa da assembleia eleitoral a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início da letra A.

Artigo 47.º

Boletim de voto

1 — Os boletins de voto serão editados pelo SINDEFER, sob o controlo da comissão fiscalizadora eleitoral.

2 — Os boletins de voto deverão ser em papel liso, todos iguais, sem qualquer marca ou sinal exterior e de dimensões a definir pela mesa da assembleia eleitoral.

3 — Os boletins de voto serão distribuídos aos eleitores pelas mesas de voto no próprio dia das eleições e com cinco dias de antecedência aos eleitores que pretendam utilizar o voto por correspondência.

Artigo 48.º

Assembleias de voto

1 — Funcionarão assembleias de voto nos locais de trabalho onde exerçam a sua actividade mais de 25 eleitores e na sede e delegações do Sindicato.

a) Os sócios que exerçam a sua actividade num sector onde não funcione qualquer assembleia de voto exercerão o seu direito de voto na delegação mais próxima do Sindicato, sem prejuízo do disposto na alínea seguinte.

b) Se o número de associados em determinada localidade e sector ou sectores profissionais próximos o justificar e nelas ou neles houver delegações do SINDEFER, pode a mesa da assembleia eleitoral instalar nessa localidade ou sector uma assembleia de voto.

c) As assembleias de voto com mais de 500 eleitores deverão ser desdobradas em secções de voto de maneira que o número de eleitores de cada não ultrapasse sensivelmente esse limite.

2 — As assembleias de voto funcionarão entre as 14 e as 18 horas, quando instaladas fora dos locais de trabalho, e em horário a estabelecer caso a caso, quando funcionem em locais de trabalho.

Artigo 49.º

Constituição de mesas

1 — A mesa da assembleia eleitoral deverá promover a constituição das mesas de voto até cinco dias antes do acto eleitoral.

2 — Em cada mesa de voto haverá um delegado e respectivo suplente de cada lista candidata proposta à eleição.

a) Os delegados das listas terão de constar dos cadernos eleitorais.

b) As listas deverão indicar os seus delegados no acto da entrega da candidatura.

c) Não é lícita a impugnação da eleição com base em falta de qualquer delegado.

Artigo 50.º

Votação

1 — O voto é secreto e directo.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — É permitido o voto por correspondência desde que:

a) Solicitado por escrito à mesa da assembleia eleitoral 10 dias antes do acto eleitoral;

- b) O boletim esteja dobrado em quatro e contido em sobrescrito fechado;
- c) Do referido sobrescrito conste o número de sócio, o nome e a assinatura;
- d) Esse sobrescrito seja introduzido noutra e endereçado ao presidente da mesa da assembleia eleitoral, por correio registado, remetido à mesa de voto a que diz respeito;
- e) Os votos por correspondência serão obrigatoriamente descarregados na urna da mesa de voto a que se refiram;
- f) Para que os votos por correspondência sejam válidos é imperativo que a data do registo do correio seja anterior à do dia da eleição.

4 — A identificação dos eleitores será efectuada de preferência através do cartão de sócio do SINDEFER e, na sua falta, por meio de bilhete de identidade ou qualquer outro elemento de identificação com fotografia.

Artigo 51.º

Apuramento

1 — Logo que a votação tenha terminado, proceder-se-á à contagem dos votos e elaboração da acta com os resultados e à indicação de quaisquer ocorrências que a mesa julgar dignas de menção.

2 — As actas das diversas assembleias de voto, assinadas por todos os elementos das respectivas mesas, serão entregues na mesa da assembleia eleitoral para o apuramento geral, de que será lavrada acta.

Artigo 52.º

Recursos

1 — Pode ser interposto recurso com fundamento em irregularidades do acto eleitoral, o qual deve ser apresentado na mesa da assembleia eleitoral até três dias após o encerramento da assembleia eleitoral.

2 — A mesa da assembleia eleitoral deverá apreciar o recurso no prazo de quarenta e oito horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede e nas delegações do SINDEFER.

3 — Da decisão da mesa da assembleia eleitoral cabe recurso, nos termos gerais, para o tribunal competente.

PARTE VII

Disposições finais e transitórias

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 53.º

Revisão de estatutos

1 — Os presentes estatutos só poderão ser alterados pelo congresso expressamente convocado para o efeito.

2 — O ou os projectos de alteração dos estatutos deverão ser distribuídos pelos associados com a antecedência mínima de quatro dias em relação à data da realização do congresso que deliberar sobre as alterações propostas.

3 — Nenhuma revisão dos estatutos poderá alterar os princípios fundamentais pelos quais o SINDEFER se rege, nomeadamente os princípios da democracia sindical e as estruturas que a garantem consignadas nas alíneas b) e c) do n.º 2 da declaração de princípios.

4 — As alterações aos estatutos terão de ser aprovadas por maioria de três quartos dos delegados em efectividade de funções.

Artigo 54.º

Fusão e dissolução

1 — A integração ou fusão do SINDEFER com outro ou outros sindicatos só se poderá fazer por decisão do congresso tomada por maioria absoluta dos delegados em exercício.

2 — A extinção ou dissolução do SINDEFER só poderá ser decidida pelo congresso, desde que votado por mais de três quartos dos delegados em efectividade de funções. Neste caso, o congresso definirá os precisos termos em que a extinção ou dissolução se processará.

3 — O congresso definirá os precisos termos em que a extinção ou dissolução do SINDEFER se processará, não podendo, em caso algum, os bens do Sindicato ser alienados ou distribuídos pelos sócios.

Registados em 28 de Março de 2007, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 39, a fl. 101 do livro n.º 2.

Sind. dos Trabalhadores Portuários dos Portos de Setúbal e Sesimbra — Cancelamento do registo dos estatutos.

Nos termos do artigo 491.º do Código do Trabalho, faz-se saber que em assembleia geral realizada no dia 7 de Novembro de 2006 foi deliberada a extinção do Sindicato dos Trabalhadores Portuários dos Portos de Setúbal e Sesimbra e a sua integração no Sindicato dos Estivadores, Trabalhadores do Tráfego e Conferentes Marítimos do Centro e Sul de Portugal.

Em consequência, procede-se ao cancelamento do registo dos respectivos estatutos, efectuado em 7 de Julho de 1975, com efeitos a partir da publicação desta notícia no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 2007, nos termos do artigo 491.º do Código do Trabalho, em 21 de Março de 2007.

II — DIRECÇÃO

Sind. dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Dist. de Viana do Castelo — Eleição em 25 de Fevereiro de 2007 para o triénio de 2007-2010.

Direcção

Efectivos:

Alexandre da Silva Martins, portador do bilhete de identidade n.º 6933221, emitido em 25 de Junho de 2003 pelo arquivo de identificação de Viana do Castelo.

Ademar António Oliveira Rocha, portador do bilhete de identidade n.º 9619147, emitido em 1 de Setembro de 2005 pelo arquivo de identificação de Viana do Castelo.

David Fernandes Soares, portador do bilhete de identidade n.º 8297858, emitido em 5 de Fevereiro de 2004 pelo arquivo de identificação de Viana do Castelo;

Eduardo Alves da Rocha, portador do bilhete de identidade n.º 7708933, emitido em 25 de Julho de 2000 pelo arquivo de identificação de Viana do Castelo.

João Manuel Ferreira Antunes, portador do bilhete de identidade n.º 9834232, emitido em 3 de Março de 2004 pelo arquivo de identificação de Viana do Castelo.

Joaquim de Barros Correia, portador do bilhete de identidade n.º 5879844, emitido em 30 de Dezembro de 2005 pelo arquivo de identificação de Viana do Castelo.

José Albino Castro Machado, portador do bilhete de identidade n.º 6640474, emitido em 24 de Junho de 2004 pelo arquivo de identificação de Viana do Castelo.

Suplentes:

José da Silva Fernandes, portador do bilhete de identidade n.º 5887590, emitido em 21 de Novembro de 2000 pelo arquivo de identificação de Viana do Castelo.

Tiago Martins Moreira, portador do bilhete de identidade n.º 6526114, emitido em 6 de Maio de 2003 pelo arquivo de identificação de Viana do Castelo.

Manuel Luís Beites Fernandes, portador do bilhete de identidade n.º 10075218, emitido em 29 de Dezembro de 2005 pelo arquivo de identificação de Viana do Castelo.

Joaquim Brandão da Silva, portador do bilhete de identidade n.º 6800135, emitido em 1 de Julho de 2004 pelo arquivo de identificação de Viana do Castelo.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 2007, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 23 de Março de 2007.

Sind. Nacional Democrático da Ferrovía — SINDEFER — Eleição em 27 de Fevereiro de 2007 para o triénio de 2007-2010.

Secretariado nacional

Efectivos:

Secretário-geral — Francisco António Fortunato, TEX — Lisboa, bilhete de identidade n.º 2166472, do arquivo de Lisboa.

Secretários nacionais:

José Joaquim Carvalho Delgado, CP — Lisboa, bilhete de identidade n.º 5327454, do arquivo de Lisboa.

Cipriano Almeida Soares, EMEF — Santa Apolónia, bilhete de identidade n.º 2059110, do arquivo de Lisboa.

Alfredo Luís Bote Peres, EMEF — Barreiro, bilhete de identidade n.º 4692574, do arquivo de Lisboa.

António Soares Gomes, EMEF — Entroncamento, bilhete de identidade n.º 2589766, do arquivo de Coimbra.

Quirino Francisco Jacob, EMEF — Entroncamento, bilhete de identidade n.º 486672, do arquivo de Santarém.

António Adelino Rosa Venâncio, EMEF — Oeiras, bilhete de identidade n.º 5553872, do arquivo de Lisboa

Salvador Queirós Vilas Boas, EMEF — Guifões, bilhete de identidade n.º 2852086, do arquivo de Lisboa.

Zacarias Rosário Ramos — REFER — Porto, bilhete de identidade n.º 2874722, do arquivo de Lisboa.

Suplentes:

Carlos Manuel Leitão Neto, EMEF, bilhete de identidade n.º 4858548, do arquivo de Lisboa.

Jorge Manuel Mendes Pombinho Lopes, EMEF — Entroncamento, bilhete de identidade n.º 8161322, do arquivo de Lisboa.

Joaquim José Amaro Pina, REFER — Vila Franca Xira, bilhete de identidade n.º 5203664, do arquivo de Lisboa.

José António Marques Pereira — REFER — Coimbra, bilhete de identidade n.º 4496934, do arquivo de Coimbra.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 2007, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 28 de Março de 2007.

Sind. dos Trabalhadores da Ind. de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro — Eleição em 5 de Março de 2007 para o triénio de 2007-2010.

Direcção central

- Alfredo Lourenço Pinto, 57 anos, sócio n.º 6558, com a categoria profissional de empregado de balcão, a tempo inteiro, no Sindicato, Coimbra.
- Ana Cristina Jorge e Silva, 35 anos, sócia n.º 15 485, com a categoria profissional de operadora de lavandaria na SUCH, Hospital de Santo André, Leiria.
- António Francisco Gonçalves Soares Baião, 43 anos, sócio n.º 15 354, com a categoria profissional de controlador de caixa na Pastelaria Conchinha Doce, Figueira da Foz, Coimbra.
- António Simões Lameiras, 49 anos, sócio n.º 15 807, com a categoria profissional de empregado de balcão de 2.ª na TOYGUARDA, Almeida, Guarda.
- Carla Sofia dos Santos Silva, 28 anos, sócia n.º 18 318, com a categoria profissional de ajudante de lar e centro de dia na Santa Casa da Misericórdia da Mealhada, Aveiro.
- Carlos Alberto Duarte Vicente Soares, 31 anos, sócio n.º 17 257, com a categoria profissional de rececionista de 1.ª no INATEL, Centro de Férias de Mantegas, Guarda.
- Carlos Daniel Lucas Biscaia, 30 anos, sócio n.º 17 185, com a categoria profissional de empregado de mesa de 1.ª na TURISTRELA, Hotel Serra da Estrela, Covilhã, Castelo Branco.
- Carolina Beato das Neves, 28 anos, sócia n.º 16 624, com a categoria profissional de empregada de balcão de 2.ª na TURISCOIMBRA, Pastelaria Camões, Coimbra.
- Célia Margarida Jorge Martins, 30 anos, sócia n.º 15 151, com a categoria profissional de empregada de mesa de 2.ª na Sociedade Figueira Praia, Casino Figueira da Foz, Coimbra.
- Graça Maria Carvalho Costa, 49 anos, sócia n.º 18 405, com a categoria profissional de ajudante de acção directa de 1.ª no Centro de Bem-Estar Social de Brasfemes, Coimbra.
- Helena Susana Albuquerque Frazão, 37 anos, sócia n.º 17 056, com a categoria profissional de empregada de distribuição personalizada na SUCH, Hospitais da Universidade de Coimbra, Coimbra.
- Ilda da Assunção Rodrigues Martinho Cordeiro, 40 anos, sócia n.º 19 430, com a categoria profissional de ajudante de lar e centro de dia na Santa Casa da Misericórdia de Carregal do Sal, Viseu.
- José Alfredo Pereira da Silva, 37 anos, sócio n.º 8468, com a categoria profissional de rececionista de 2.ª na Sociedade das Águas da Cúria, S. A., Aveiro.
- Manuel Nunes Madeira, 55 anos, sócio n.º 3272, com a categoria profissional de empregado de mesa de 1.ª na Residência Serra da Estrela, Seia, Guarda.
- Maria Anabela Ferreira Marques, 30 anos, sócia n.º 19 541, com a categoria profissional de cozinheira de 3.ª no Hotel Palacete do Mondego, Penacova, Coimbra.
- Maria Manuela Pereira dos Santos, 56 anos, sócia n.º 16 107, com a categoria profissional de cozinheira de 2.ª na UNISELF, Hospital Cova da Beira, Castelo Branco.
- Mário Rui Ferreira de Seabra Henriques, 39 anos, sócio n.º 16 219, com a categoria profissional de cozinheiro de 1.ª na EUREST, Cantina da Boavista, Covilhã, Castelo Branco.
- Nazaré da Cruz Caçador, 56 anos, sócia n.º 13 608, com a categoria profissional de empregada de distribuição personalizada na UNISELF, Hospital de Santo André, Leiria.
- Nuno Fernando Dias Amorim, 27 anos, sócio n.º 19 258, com a categoria profissional de duchista no Grande Hotel da Cúria, Aveiro.
- Olívia Maria Coelho de Almeida, 39 anos, sócia n.º 18 912, com a categoria profissional de empregada de enfermaria na Clínica de Montes Claros, Coimbra.
- Paula Alexandra da Silva Figueiredo, 27 anos, sócia n.º 15 990, com a categoria profissional de empregada de distribuição personalizada na SUCH, Hospital de São Teotónio, Viseu.
- Rodrigo José Nunes Fernandes Albuquerque, 36 anos, sócio n.º 13 694, com a categoria profissional de rececionista de 1.ª na PORTIS, Hotel Mercure, Figueira da Foz, Coimbra.
- Rui Miguel Ferreira Viana, 31 anos, sócio n.º 17 237, com a categoria profissional de rececionista de 2.ª no Hotel Praia Golfe, Espinho, Aveiro.
- Sandra Maria Lopes Carvalho, 31 anos, sócia n.º 18 178, com a categoria profissional de empregada de distribuição personalizada na SUCH, Hospital Distrital de Pombal, Leiria.
- Sofia Alexandra Correia da Silva, 26 anos, sócia n.º 16 392, com a categoria profissional de operadora de lavandaria na SUCH, Hospital de São Teotónio, Viseu.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 2007, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 26 de Março de 2007.

III — CORPOS GERENTES

...

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

AES — Assoc. de Empresas de Segurança Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada no dia 31 de Janeiro de 2007, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 2006.

Artigo 19.º

1 —

2 — As deliberações relativas a alterações dos estatutos da AES são tomadas pela maioria qualificada de três quartos dos votos representativos das associadas presentes ou representadas.

As deliberações relativas à dissolução e extinção da AES são tomadas pela maioria qualificada de três quartos dos votos representativos de todas as associadas.

As deliberações relativas à eleição e destituição dos órgãos sociais são tomadas pela maioria qualificada de dois terços dos votos representativos das associadas presentes ou representadas.

Artigo 35.º

1 — A Associação dissolve-se por deliberação da assembleia geral que reunir os votos favoráveis de três quartos dos votos representativos de todas as associadas.

Registados em 29 de Março de 2007, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 26, a fl. 69 do livro n.º 2.

ACICF — Assoc. Comercial e Industrial do Concelho do Fundão — Alteração de estatutos

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada no dia 15 de Março de 2007, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 14, de 30 de Julho de 1998.

CAPÍTULO I

Denominação, constituição, sede, objectivos e organização

Artigo 1.º

Denominação e constituição

Fundada em 28 de Novembro de 1924, por alvará passado pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social, com a denominação de Associação Comercial e Industrial do Concelho do Fundão, alterada para Grémio do Comércio do Concelho do Fundão, e, por transformação deste em 10 de Outubro de 1975, foi constituída nos termos aplicáveis da lei portuguesa, para vigorar por tempo indeterminado, uma associação composta de ilimitado número de sócios que exerçam sob qualquer das suas variadas formas actividades económicas de comércio, indústria, agricultura, pecuária ou de serviços denominada Associação Comercial e Industrial do Concelho do Fundão, adiante designada, abreviadamente, pela sigla ACICF, com objectivos de utilidade pública, sem fins lucrativos.

Artigo 2.º

Sede

A ACICF tem a sua sede no Fundão, na Rua do Dr. Teodoro Mesquita, 37, abrange a área do seu concelho e pode criar delegações ou alargar o seu âmbito geográfico a pessoas singulares ou colectivas fora do concelho.

Artigo 3.º

Objecto

A ACICF tem por fim:

- a) A representação e defesa dos legítimos interesses e direitos de todos os empresários e profissionais associados, o seu prestígio e dignificação, em actos públicos ou junto dos departamentos oficiais, ou onde estejam representadas associações congéneres, sempre que os interesses empresariais do concelho e dos associados o justifiquem;
- b) Participar na definição das condições de acesso ao exercício das actividades económicas, na regulamentação dos estabelecimentos, normas

de segurança e horários, na contratação colectiva do trabalho e na defesa das pequenas e médias empresas face à concorrência desleal;

- c) Avaliar e estudar formas de associativismo sectorial que contribuam para a maior qualidade e eficácia dos ramos de actividade, integrar uniões regionais, federações e confederações nacionais de finalidade idêntica, e promover, através de protocolos com entidades e autarquias, o desenvolvimento de projectos, certames e outras realizações que visem, num âmbito global ou sectorial, prosseguir os objectivos da Associação;
- d) Avaliar e estudar a participação no capital de empresas e cooperativas, desde que disso resulte benefício para os seus associados ou sirva para defender os seus interesses;
- e) Incentivar e apoiar os associados na reestruturação das suas actividades, através da formação profissional e de outras acções específicas;
- f) Recolher e divulgar informação e dados estatísticos de interesse para os sectores, organizar e manter actualizado o cadastro dos associados e toda a informação de utilidade para a ACICF e promover a criação de serviços de apoio ao associado, designadamente de consulta e assessoria nas áreas jurídica, económica, laboral, organizacional e fiscal, garantindo a colaboração de especialistas e a disponibilidade de toda a informação possível.

Artigo 4.º

Organização

Para a realização dos seus objectivos e finalidades a ACICF organizará os serviços e departamentos que considere necessários.

CAPÍTULO II

Associados

Artigo 5.º

Associados

1 — A associação tem as seguintes categorias de associados:

- a) Associados efectivos;
- b) Associados honorários;
- c) Associados beneméritos.

2 — São associados efectivos da ACICF todas as pessoas singulares ou colectivas que exerçam actividades comerciais, industriais, agrícolas, serviços e outras dentro da área de abrangência referida no artigo 2.º

3 — São associados honorários as pessoas individuais ou colectivas que tenham desempenhado cargos nos órgãos directivos ou com eles colaborado, prestando à Associação serviços relevantes com assiduidade e dedicação, e como tais reconhecidos pela assembleia geral.

4 — São associados beneméritos as pessoas individuais ou colectivas de direito privado titulares de empresas, organismos privados ou públicos, nacionais ou estrangeiros, que contribuam com donativos ou prestem

serviços relevantes de importância técnica, económica ou social, como tais considerados pela assembleia geral.

5 — A admissão de sócios efectivos far-se-á por deliberação da direcção, mediante solicitação dos interessados de acordo com o artigo 8.º

6 — Os associados honorários e beneméritos têm acesso a todos os serviços da associação e podem participar nos actos da assembleia geral, mas sem direito a voto.

7 — Compete à assembleia geral deliberar sobre os recursos que lhe sejam apresentados pelos candidatos a quem tenha sido recusada a admissão.

Artigo 6.º

Direitos dos associados

Constituem direitos dos associados efectivos:

- a) Participar na eleição, constituição e funcionamento dos órgãos sociais ou de quaisquer comissões ou delegações que a ACICF venha a constituir;
- b) Convocar e participar nas reuniões da assembleia geral ou dos outros órgãos sociais nos termos dos estatutos e do regulamento interno da ACICF;
- c) Apresentar à direcção ou a outros órgãos sociais, por escrito, quaisquer sugestões que julguem de utilidade para melhor prossecução dos fins específicos da ACICF, nos termos do artigo 3.º;
- d) Beneficiar do apoio e dos serviços técnicos e das iniciativas da ACICF;
- e) Fazer-se representar pela ACICF, ou por estrutura associativa de mais ampla representatividade, em que esta delegue, em todos os assuntos que envolvam interesses de ordem geral, nomeadamente no domínio das relações colectivas de trabalho;
- f) Solicitar à direcção, por carta registada ou em impresso próprio, a demissão da sua qualidade de sócio, satisfazendo de imediato o pagamento das suas quotas vencidas.

Artigo 7.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Participar e acompanhar as actividades sociais da ACICF, contribuindo para o seu bom funcionamento e prestígio;
- b) Exercer com responsabilidade, dedicação e eficácia os cargos e missões para que foram eleitos ou designados;
- c) Satisfazer, pontualmente, o pagamento das quotas e outras contribuições financeiras que sejam fixadas, nos termos destes estatutos e do seu regulamento interno;
- d) Cumprir com as disposições legais, regulamentares e estatutárias, assim como com as deliberações e compromissos assumidos pela Associação, através dos seus órgãos competentes e dentro das suas atribuições;

- e) Prestar as informações e esclarecimentos e fornecer os elementos que lhe forem solicitados para a boa realização dos fins sociais;
- f) Participar nas assembleias gerais e reuniões para que forem convocados e respeitar as deliberações e directrizes dos órgãos competentes, mantendo para com estes um dever de solidariedade.

Artigo 8.º

Pedido de admissão

1 — A admissão de associados é da competência da direcção, devendo o respectivo pedido, em formulário próprio, ser acompanhado dos documentos fiscais de início de actividade, bem como no caso de pessoas colectivas de certidão de registo comercial.

2 — Das admissões e rejeições poderá haver recurso para a assembleia geral, a interpor pelos interessados, mas o assunto só será discutido e votado na primeira reunião ordinária da assembleia geral após a interposição. O recurso apresentado dá lugar à suspensão da deliberação tomada pela direcção.

3 — O pedido de admissão de sócio envolve plena adesão aos estatutos da Associação, aos seus regulamentos e às deliberações dos órgãos associativos, quer desta, quer daquelas, em que esta Associação vier a integrar-se.

4 — As sociedades deverão indicar a forma de constituição e o nome do sócio, administrador ou gerente que as representa na ACICF. Os empresários em nome individual, quando o proprietário não detém a gerência efectiva da mesma, podem delegar a sua representação no gerente através de uma procuração feita em papel timbrado da firma.

Artigo 9.º

Perda de qualidade de associado efectivo

1 — Perdem a qualidade de associado efectivo aqueles que:

- a) Deixarem de exercer qualquer actividade de acordo com o previsto no n.º 2 do artigo 5.º;
- b) Aqueles que, tendo em débito mais de três meses de quotas e de outras dívidas, não liquidarem as respectivas quantias no prazo de 30 dias salvo se apresentar justificação aceite pela direcção;
- c) Perdem também a qualidade de associados quando por comportamento impróprio pratiquem actos contrários aos objectivos da Associação ou susceptíveis de afectar a sua actuação ou o seu prestígio, deliberadamente comprometam e afectem a imagem da instituição e corpos directivos;
- d) Sejam expulsos por deliberação da assembleia geral nos termos estatutários;
- e) Renunciem ou se demitam, procedendo para tal conforme a alínea f) do artigo 6.º destes estatutos.

2 — No caso do previsto na alínea c), compete à direcção determinar a perda de qualidade de associado se após comunicação desta por carta registada, ao qual deverá ser concedido o prazo de 15 dias para o exercício

do direito de defesa escrita, cabendo ainda recurso desta deliberação para a assembleia geral, que será votada, por proposta da direcção, na primeira assembleia geral por uma votação superior a metade do número de associados presentes.

3 — Os associados excluídos perdem todo e qualquer direito ao património social, ficando, além disso, obrigados ao pagamento das quotas respeitantes a todo o período de exercício em curso até à data da retirada ou expulsão.

Artigo 10.º

Regime disciplinar e sanções

1 — As infracções cometidas pelos associados contra o disposto nos estatutos ou no regulamento da Associação ou ainda a falta de cumprimento das deliberações da assembleia geral e da direcção serão punidas da forma seguinte:

- a) Advertência;
- b) Suspensão de direitos e regalias até seis meses;
- c) Expulsão.

2 — A aplicação das penas previstas no artigo anterior é da competência exclusiva da direcção mediante a elaboração de processo disciplinar por escrito.

3 — Ao associado será dado um prazo de 15 dias para apresentar as alegações e provas que entenda em sua defesa.

4 — Da aplicação da pena poderá o acusado recorrer para a assembleia geral, podendo em última instância recorrer aos tribunais.

CAPÍTULO III

Órgãos sociais

Artigo 11.º

Órgãos sociais

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

2 — Haverá ainda um conselho consultivo, sem poderes deliberativos.

Artigo 12.º

Exercício de cargos sociais

1 — Podem exercer cargos sociais os representantes dos associados efectivos que se encontrem no pleno uso dos seus direitos, salvo o disposto no n.º 4 deste artigo.

2 — Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal são eleitos em assembleia eleitoral convocada para o efeito com, pelo menos, 15 dias de antecedência, por escrutínio secreto, em listas conjuntas, especificando os cargos a desempenhar.

3 — A duração dos mandatos é de três anos.

4 — Cessando, por qualquer motivo, o vínculo entre o titular do cargo social e o seu representado, o mesmo manterá as suas funções e exercerá o respectivo cargo até final do mandato.

5 — Nenhum associado pode fazer parte de mais de um dos órgãos electivos.

6 — Só podem ser eleitos para os órgãos sociais os associados que tenham, pelo menos, seis meses de inscrição.

7 — Nenhum dos cargos sociais poderá ser remunerado.

Artigo 13.º

Votação

Em qualquer dos órgãos sociais cada um dos seus membros tem direito a um voto, cabendo ao presidente voto de desempate.

Artigo 14.º

Demissões

1 — Havendo pedido de demissão por parte de qualquer elemento dos órgãos sociais o mesmo será substituído por um dos suplentes eleitos.

2 — Se o número de demissões inviabilizar o quórum da mesa da assembleia geral ou do conselho fiscal deverão ser convocadas eleições, apenas para esses órgãos.

3 — Caso se verifique o referido no número anterior em relação à direcção, serão convocadas eleições para todos os órgãos cessando de imediato funções os restantes órgãos.

Artigo 15.º

Destituição

1 — Os órgãos sociais, no todo, podem ser destituídos a qualquer tempo, por deliberação da assembleia geral, convocada expressamente para o efeito, que nomeará uma comissão para substituir os órgãos destituídos até à realização de novas eleições, que deverão ter lugar no prazo de 60 dias. O pedido de destituição deverá ser devidamente fundamentado e subscrito por pelo menos 10 % ou 200 dos associados efectivos, com indicação expressa e comprovada dos factos que o justificam.

2 — A deliberação da assembleia geral referida no número anterior deverá ser aprovada por maioria de três quartos dos associados presentes.

3 — São motivo para destituição de qualquer órgão social: a prática de actos lesivos do património ou dos interesses da ACICF, ou que comprometam o seu prestígio e dignidade, ou contrários aos fins definidos nos estatutos.

CAPÍTULO IV

Assembleia geral

Artigo 16.º

Composição

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados efectivos em pleno gozo dos seus direitos e pode funcionar em plenário ou em assembleia eleitoral.

2 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente, um secretário e dois elementos suplentes.

Artigo 17.º

Competências

1 — Compete à assembleia geral:

- a) Eleger a mesa, a direcção e o conselho fiscal;
- b) Destituir os titulares dos órgãos sociais, desde logo elegendo uma comissão directiva com a incumbência de, no prazo que lhe for dado, proceder a eleições;
- c) Discutir e votar quaisquer alterações aos estatutos e ao regulamento interno da ACICF;
- d) Definir as linhas gerais de actuação da ACICF;
- e) Deliberar sobre a aprovação do relatório, as contas do exercício e o programa de exercício de actividades da direcção;
- f) Exercer as restantes competências desde que atribuídas por lei, pelos presentes estatutos ou pelo regulamento interno;
- g) Julgar recursos interpostos pelos associados das deliberações da direcção e resolver quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos;
- h) Autorizar, depois de ouvido o conselho fiscal, que a Associação participe no capital social de sociedades, cooperativas e outras entidades nos termos das alíneas c) e d) do artigo 3.º;
- i) Os associados podem fazer-se representar nas reuniões da assembleia geral por quem designaram no acto da inscrição, podendo alterar o seu representante em requerimento dirigido ao presidente da direcção e entregue na sede da Associação até quarenta e oito horas antes da realização da assembleia geral, cumprindo os requisitos do n.º 4 do artigo 8.º

2 — Compete ao presidente da mesa:

- a) Convocar, nos termos estatutários, as reuniões da assembleia geral, dirigir os seus trabalhos bem como dar posse aos membros eleitos dos órgãos sociais;
- b) Verificar a situação de regularidade das candidaturas aos cargos dos órgãos sociais;
- c) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral.

Artigo 18.º

Funcionamento

1 — A assembleia geral pode funcionar em plenário ou em assembleia eleitoral.

2 — A assembleia geral reunirá, ordinariamente, duas vezes por ano, a primeira até 31 de Março para aprovar relatório e contas do exercício anterior e a segunda até 31 de Dezembro para aprovar o programa de exercício de actividades da direcção para o ano seguinte.

3 — Nos anos eleitorais poderá ter lugar, excepcionalmente, até 30 dias após a tomada de posse dos novos órgãos directivos uma assembleia ordinária para rectificação do programa de exercício de actividades da direcção.

4 — As assembleias gerais extraordinárias realizam-se quando convocadas pelo presidente da mesa por sua iniciativa ou pedido da direcção, do conselho fiscal ou

de, pelo menos, 10 % ou 200 dos associados efectivos em pleno gozo dos seus direitos sociais.

5 — A assembleia geral eleitoral reunirá ordinariamente cada três anos para eleição dos órgãos sociais ou extraordinariamente sempre que se torne necessário.

6 — A convocação para qualquer reunião da assembleia geral deverá ser feita pelo presidente da mesa, ou por quem o substitua, por edital afixado na sede da ACICF e por anúncio publicado num dos jornais da localidade da sede, podendo ainda ser utilizados outros meios de divulgação, nomeadamente comunicação postal, SMS, entre outros.

7 — As reuniões ordinárias serão marcadas com a antecedência mínima de oito dias com indicação do dia, hora e local da reunião e respectiva ordem de trabalhos.

8 — As reuniões extraordinárias poderão ser convocadas com antecedência de pelo menos três dias, em caso de urgência, com indicação do dia, hora, local da reunião e respectiva ordem de trabalhos.

9 — Não poderão ser tomadas deliberações sobre matéria estranha à ordem de trabalhos das assembleias ordinárias, salvo se três quartos dos associados presentes concordarem com a alteração.

10 — As assembleias gerais ordinárias ou extraordinárias funcionarão à hora marcada desde que estejam presentes a maioria dos seus membros, caso contrário funcionará trinta minutos depois com qualquer número de associados presente.

11 — As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria de votos, cabendo ao presidente da mesa o voto de qualidade, e devem constar no respectivo livro de actas assinadas pelos componentes da mesa.

12 — As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem o voto favorável de três quartos do número de associados presente.

13 — As deliberações sobre a dissolução da Associação exigem o voto favorável de três quartos do número de todos os associados efectivos em pleno gozo dos seus direitos em assembleia convocada para esse efeito com, pelo menos, 15 dias de antecedência, acompanhada da respectiva fundamentação.

CAPÍTULO V

Direcção

Artigo 19.º

Definição, composição e afins

1 — A direcção é composta por um presidente, um vice-presidente para o sector industrial e agrícola, um vice-presidente para o sector do comércio e serviços, oito directores efectivos e dois suplentes.

2 — O presidente será substituído nas suas faltas e impedimentos por um dos vice-presidentes por indicação deste.

3 — Aos directores serão atribuídas as diferentes direcções a criar por proposta do presidente nas primeiras reuniões da direcção.

4 — Às reuniões de direcção poderão assistir os representantes das entidades participadas pela ACICF e outros, sempre que convocados para o efeito.

5 — A direcção é o órgão social encarregue da representação e gestão da ACICF.

6 — Poderá funcionar junto da direcção uma comissão executiva por proposta do presidente.

Artigo 20.º

Competências

1 — Compete à direcção:

- a) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias e as deliberações da assembleia geral;
- b) Gerir a actividade da ACICF;
- c) Criar, organizar e dirigir os serviços internos da ACICF;
- d) Deliberar sobre a admissão e propor a exclusão de associados;
- e) Criar, alterar ou extinguir comissões;
- f) Elaborar o relatório e contas de cada exercício, o programa de exercício de actividades e os orçamentos e apresentá-los à assembleia geral, juntamente com o parecer do conselho fiscal;
- g) Propor à assembleia geral, ouvidos os membros do conselho fiscal, a tabela das jóias e das quotas mensais a pagar pelos associados;
- h) Fixar o preço de quaisquer outros serviços prestados pela ACICF aos associados, bem como das quotas extraordinárias;
- i) Criar delegações noutras localidades onde porventura se venham a justificar;
- j) Propor à assembleia geral a integração da Associação em uniões, federações e confederações com fins comuns;
- k) Negociar, concluir e assinar convenções colectivas de trabalho para todas as actividades comerciais, industriais e de serviços do distrito que representa;
- l) Contrair empréstimos ou encargos em nome da ACICF mediante parecer favorável do conselho fiscal;
- m) Adquirir e alienar bens imóveis, com o parecer favorável do conselho fiscal e deliberação da assembleia geral;
- n) Elaborar propostas de regulamento interno e de alteração aos estatutos, e submetê-los à aprovação da assembleia geral;
- o) Aprovar, sob proposta do presidente, os elementos para a comissão executiva, com composição e modo de funcionamento que a regulará;
- p) Aplicar sanções nos termos destes estatutos;
- q) Exercer todas as outras competências que lhe sejam atribuídas pelos presentes estatutos e

regulamentos da ACICF e praticar todos os actos necessários à realização dos fins previstos no artigo 3.º

2 — Compete ao presidente da direcção:

- a) Representar a ACICF em juízo e fora dele, bem como em todos os actos em que, por deliberação expressa da direcção, não tenha sido estabelecida uma mais ampla representação;
- b) Convocar e presidir às reuniões da direcção;
- c) Indicar nas suas faltas e impedimentos o vice-presidente que o substitui;
- d) Promover a coordenação geral dos diversos sectores das actividades da ACICF;
- e) Orientar superiormente os respectivos serviços;
- f) Exercer quaisquer outras funções que lhe sejam atribuídas pela direcção, pelos presentes estatutos e pelo regulamento interno;
- g) Propor à direcção a composição da comissão executiva.

Artigo 21.º

Funcionamento

1 — A direcção reunirá pelo menos uma vez por mês e sempre que o julgue necessário ou quando for convocada pelo presidente ou a pedido da maioria dos seus membros e funciona validamente estando presentes a maioria dos seus membros.

2 — As deliberações são tomadas por maioria de votos dos membros presentes e constarão das respectivas actas.

3 — Cada membro da direcção disporá de um voto, tendo o presidente voto de qualidade em caso de empate, sendo obrigatório o exercício de voto dos elementos presentes.

4 — Os membros da direcção são solidariamente responsáveis pelas deliberações tomadas.

Artigo 22.º

Vinculação

1 — Para obrigar a Associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direcção, devendo uma delas ser a do presidente ou, na falta deste, do substituto e o segundo elemento deverá ser nomeado para o efeito em reunião de direcção.

2 — Em actos de mero expediente serão assinados pelo presidente da direcção ou, em sua substituição, por qualquer outro membro da direcção ou, ainda, por funcionário qualificado a quem sejam atribuídos poderes para tanto pela direcção.

Artigo 23.º

Comissão executiva

1 — Junto da direcção, proveniente do seu seio e coincidindo com o seu mandato, poderá funcionar por deliberação desta uma comissão executiva também em número ímpar constituída pelo presidente da direcção,

os dois vice-presidentes e até quatro directores, competindo-lhe dar execução às deliberações da direcção.

2 — Compete à comissão executiva desempenhar todas as atribuições que lhe forem expressamente delegadas pela direcção.

3 — Sempre que a comissão executiva tiver de resolver assuntos de carácter urgente para além da competência expressa a que se refere o número anterior, serão os mesmos presentes, para apreciação, na primeira reunião da direcção.

Artigo 24.º

Destituição

Se por qualquer motivo a direcção for destituída, demitir-se ou ficar reduzida a menos de seis elementos, será a gestão corrente da ACICF regulada, até novas eleições, de acordo com o estabelecido no n.º 1 do artigo 15.º destes estatutos.

CAPÍTULO VI

Conselho fiscal

Artigo 25.º

Composição

O conselho fiscal é composto por um presidente, um secretário, um relator e dois suplentes.

Artigo 26.º

Competências

1 — Compete ao conselho fiscal:

- a) Dar parecer sobre os orçamentos ordinários e rectificativos e sobre o relatório da direcção e as contas em cada exercício;
- b) Examinar a contabilidade e conferir os documentos comprovativos das receitas e despesas;
- c) Emitir parecer sobre os esquemas de quotização e jóias, bem como de outras contribuições financeiras dos associados;
- d) Emitir parecer sobre aquisições e alienações de bens imóveis, bem como sobre a contracção de empréstimos;
- e) Emitir parecer sobre a participação da Associação no capital de sociedades, cooperativas e outras entidades, nos termos das alíneas c) e d) do artigo 3.º;
- f) Requerer a convocação da assembleia geral em reunião extraordinária, no âmbito destas competências, quando o julgue necessário;
- g) Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas por lei, pelos estatutos ou pelo regulamento interno da ACICF.

2 — Ao presidente do conselho fiscal compete, em especial:

- a) Convocar e presidir às reuniões do conselho fiscal;

- b) Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos internos da ACICF.

Artigo 27.º

Funcionamento

1 — O conselho fiscal reunirá ordinariamente uma vez em cada ano e extraordinariamente sempre que for convocado pelo seu presidente ou pela maioria dos seus membros, ou, ainda, a pedido da direcção.

2 — As deliberações do conselho fiscal são tomadas pela maioria dos seus membros presentes, cabendo ao presidente voto de qualidade, e constarão do respectivo livro de actas.

CAPÍTULO VII

Conselho consultivo

Artigo 28.º

Definição

1 — O conselho consultivo constitui um órgão de consulta e reflexão estratégica da direcção.

2 — Os pareceres emitidos pelo conselho consultivo não são vinculativos para a direcção.

Artigo 29.º

Composição e funcionamento

1 — O conselho consultivo é composto por membros convidados pela direcção de entre personalidades com prestígio e reconhecido mérito pertencentes a sectores diversificados da sociedade, empresas, instituições de ensino, profissionais liberais, organismos da Administração Pública ou outras organizações tidas por pertinentes por aquele órgão social.

2 — O conselho consultivo é presidido pelo presidente da direcção da ACICF.

3 — O conselho consultivo reunirá uma vez por ano ou sempre que o presidente da direcção o convoque.

Artigo 30.º

Competências

Compete-lhe, designadamente, pronunciar-se e emitir recomendações sobre a actividade da Associação, no âmbito:

- a) Da situação política, económica e social do País;
- b) De matérias relativas à política de emprego;
- c) Dos problemas que afectam as actividades da indústria, comércio e turismo e dos serviços no contexto económico;
- d) Todos os assuntos que a direcção submeta à sua apreciação;
- e) De todas as reuniões será feito um relatório.

CAPÍTULO VIII

Eleições

Artigo 31.º

Relação de eleitores

1 — À direcção compete elaborar o recenseamento de todos os associados em pleno gozo dos seus direitos e pôr à disposição destes, para consulta, na sede da Associação, a competente relação de eleitores, organizada por freguesias e por ordem alfabética, até oito dias antes da data fixada para a eleição.

2 — São elegíveis todos os associados efectivos no pleno gozo dos seus direitos e cuja situação contributiva esteja regularizada.

Artigo 32.º

Reclamações

Da inscrição ou omissão irregular na relação de eleitores poderá qualquer associado reclamar no prazo de três dias para o presidente da mesa da assembleia geral, que decidirá nos cinco dias restantes até ao dia da data das eleições.

Artigo 33.º

Candidaturas

1 — As listas das candidaturas para os órgãos sociais devem ser subscritas pelos próprios candidatos e por, pelo menos, 20 associados efectivos no pleno gozo dos seus direitos e remetidas ao presidente da mesa da assembleia geral.

2 — A apresentação das candidaturas consiste na entrega, nos serviços administrativos da Associação, contra recibo, das listas contendo a designação dos membros que se candidatam à eleição e dos cargos a que concorrem, acompanhadas de termo individual ou colectivo da aceitação da candidatura.

3 — Depois de verificadas e aceites, serão afixadas na sede dentro das quarenta e oito horas seguintes.

4 — Os candidatos serão identificados nas listas de candidatura pelo seu nome completo e morada ou, tratando-se de pessoas colectivas, pela sua designação social e sede respectiva.

5 — As listas de candidaturas só poderão ser consideradas desde que incluam candidatos para todos os corpos sociais.

6 — A apresentação das candidaturas, nos exactos termos acima referidos, terá de ser efectuada até 10 dias da data designada para a eleição.

7 — Compete ao presidente da assembleia geral pronunciar-se sobre cada uma das listas de candidaturas

apresentadas, devendo proferir decisão definitiva sobre a aceitação ou rejeição de cada uma delas até oito dias antes da data da eleição.

8 — Depois de verificadas e aceites, serão afixadas na sede durante pelo menos cinco dias antes do dia marcado para as eleições.

9 — O presidente da assembleia geral poderá convidar os subscritores das listas de candidaturas que apresentem omissões ou irregularidades que sejam por ele consideradas não essenciais a completá-las ou corrigi-las em prazo que, para o efeito, fixará, sob pena de rejeição.

10 — As deliberações do presidente da assembleia geral mencionarão detalhadamente os fundamentos em que se alicerçam.

11 — As deliberações respeitantes à aceitação ou rejeição definitivas das listas de candidaturas terão de ser afixadas na sede da Associação.

Artigo 34.º

Do acto eleitoral

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

2 — Os boletins de voto, a fornecer pela Associação, serão em papel branco liso, sem marca ou sinal externo e conterão, impressas ou dactilografadas, as designações atribuídas a cada uma das listas.

3 — Serão considerados nulos os boletins de voto que:

- a) Não obedeam aos requisitos dos números anteriores;
- b) Contenham quaisquer palavras, frases ou cortes.

Artigo 35.º

Escrutínio

1 — A cada associado corresponde um voto.

2 — A votação será feita por escrutínio secreto, devendo os boletins de voto, depois de dobrados em quatro pelos votantes, ser entregues ao presidente da mesa da assembleia, que os introduzirá na urna depois de se certificar que o secretário efectuou a correspondente anotação na relação de eleitores.

3 — No acto de votação, os eleitores poderão votar mediante a prévia identificação, do conhecimento pessoal da mesa da assembleia.

4 — A assembleia eleitoral decorrerá no período compreendido entre as 9 e as 18 horas.

5 — Na mesa da assembleia eleitoral tomará presença o presidente da assembleia geral, ou quem o substitua, e dois associados convidados por este, estando como observadores um representante de cada uma das listas proponentes.

6 — Atingida a hora designada para o encerramento da votação, proceder-se-á à contagem dos votos.

7 — Os membros eleitos para os diversos cargos sociais tomarão posse em data a designar, não podendo ultrapassar o prazo de 15 dias após o acto eleitoral.

CAPÍTULO IX

Regime financeiro

Artigo 36.º

Ano social

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 37.º

Receitas

Constituem receitas da ACICF:

- a) O produto das jóias e das quotas pagas pelos associados;
- b) Os juros e outros rendimentos dos bens que possuir;
- c) Outras receitas eventuais regulamentares;
- d) Quaisquer outros benefícios, donativos ou contribuições permitidos por lei;
- e) Rendimentos e subsídios que lhe sejam atribuídos;
- f) As provenientes de prestações de serviços, quer aos associados, quer a outras entidades.

Artigo 38.º

Gestão financeira

1 — A Associação poderá, para efeitos de gestão financeira, abrir contas correntes em instituições bancárias e contrair empréstimos de curto, médio e longo prazos.

2 — A Associação poderá adquirir bens através da contratação de *leasing*, ALD ou outra forma de crédito.

3 — A vinculação dos actos de gestão financeira serão efectuados de acordo com o n.º 1 do artigo 22.º

Artigo 39.º

Despesas

Constituem despesas da Associação:

- a) As que provierem da execução dos estatutos e dos regulamentos, bem como todas as despesas ordinárias;
- b) Quaisquer outras não previstas, mas orçamentadas e autorizadas pela direcção, quer no orçamento normal, quer nos suplementares;
- c) O pagamento de subsídios, participações ou outros encargos resultantes de iniciativas próprias ou em ligação com outras entidades, públicas ou privadas, que se integrem no seu objectivo.

CAPITULO X

Dissolução e liquidação

Artigo 40.º

Dissolução e liquidação da Associação

1 — A Associação extingue-se por deliberação da assembleia geral conforme estabelecido no n.º 13 do artigo 18.º destes estatutos e nos termos das disposições legais aplicadas.

2 — A assembleia que deliberar a extinção da Associação determinará o destino a dar ao património e designar a comissão liquidatária.

3 — O património da Associação é constituído por todos os móveis e imóveis que adquira, bem como direitos e participações em sociedades.

CAPÍTULO XI

Disposições gerais

Artigo 41.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* ou, na falta desta, depois de 30 dias a contar do registo.

Artigo 42.º

Alteração dos estatutos

Os presentes estatutos podem ser alterados sob proposta da direcção, por deliberação de maioria de três quartos dos associados presentes em assembleia geral.

Artigo 43.º

Regulamento de funcionamento interno

Para o funcionamento interno da ACICF poderá ser elaborado um regulamento interno no estrito respeito da lei e dos presentes estatutos.

Artigo 44.º

Omissões

Os casos omissos serão regulados de acordo com as disposições da lei em geral, no que não seja contrário nem às normas e princípios gerais dos presentes estatutos, nem aos princípios inerentes à natureza do tipo de pessoa colectiva adoptado, bem como aos princípios gerais de direito.

Registados em 26 de Março de 2007, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 27, a fl. 69 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

FIPA — Feder. das Ind. Portuguesas Agro-Alimentares — Substituição

Na direcção da FIPA — Federação das Indústrias Portuguesas Agro-Alimentares, em 19 de Abril de 2006, eleita para o triénio de 2006-2008, cujos elementos de identificação foram publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2006, foi efectuada a substituição do vogal da IACA — Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais, representada pelo engenheiro Pedro Manuel Corrêa Barros, pelo Dr. José Filipe Ribeiro dos Santos.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 2007, nos termos do Código do Trabalho, em 20 de Março de 2007.

Assoc. dos Comerciantes do Porto — Eleição intercalar em 26 de Maio de 2006 para o triénio de 2006-2009

Direcção

Vice-presidentes:

Jerónimo Plácido Roma, bilhete de identidade n.º 975187, emitido em 6 de Abril de 2005, em Lisboa.
Sofia Alexandra Alves Pinto Camelo, bilhete de identidade n.º 11088073, emitido em 10 de Outubro de 2005, em Lisboa.

Secretário — José Manuel Teixeira da Silva, bilhete de identidade n.º 5937545, emitido em 16 de Junho de 2000, no Porto.

Vice-tesoureiro — Acácio de Jesus Azevedo Lobo, bilhete de identidade n.º 85130093, emitido em 22 de Março de 2001, no Porto.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 2007, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 23 de Março de 2007.

III — CORPOS GERENTES

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

...

II — IDENTIFICAÇÃO

...

III — ELEIÇÕES

Comissão de Trabalhadores da Rodoviária d'Entre Douro e Minho, S. A. — Eleição em 22 de Fevereiro de 2007 para o mandato de dois anos.

Efectivos:

Álvaro Silva Paraíso de Lima, motorista, local de trabalho em Braga.

António Jorge Gonçalves Lopes, mecânico, local de trabalho em Braga.

José Crispim de Freitas e Silva, motorista, local de trabalho em Vila Verde.

José Alberto Martins Rolo, mecânico, local de trabalho em Braga.

João Manuel Leite Fernandes, motorista, local de trabalho em Fafe.

Suplentes:

Firmino Manuel Rodrigues Vieira, motorista, local de trabalho em Morteira.

António Magalhães Oliveira, motorista, local de trabalho em Braga.

Jorge Manuel Rocha Ferreira, mecânico, local de trabalho em Braga.

Registados em 20 de Março de 2007, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 23/2007, a fl. 113 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da RESIQUÍMICA — Resinas Químicas, S. A. — Eleição em 1 de Março de 2007 para o biénio de 2007-2009.

Efectivos:

Maria Ainda Pingo Caldeirão Silva, contribuinte n.º 129712183.

Rui Noel Tomás Silva, contribuinte n.º 172135834.
Hélder António Grileiro Feliciano, contribuinte n.º 143537857.

Suplentes:

Artur Jorge Correia, contribuinte n.º 188710493.

Luís Filipe Roque Jesus Magro, contribuinte n.º 181578727.

Manuel Mestre Pereira Godinho, contribuinte n.º 148274161.

Registados em 22 de Março de 2007, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea *b*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 24, a fl. 113 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores do Jornal O Público — Comunicação Social, S. A. — Eleição em 8 de Novembro de 2006 para o mandato de um ano.

Efectivos:

Sofia Branco, bilhete de identidade n.º 11138772.

Diana Ralha, bilhete de identidade n.º 11299894.

Sérgio B. Gomes, bilhete de identidade n.º 10511293.

Joana Lima, bilhete de identidade n.º 10105134.

Adriano Miranda, bilhete de identidade n.º 7302487.

Suplentes:

Inês Sequeira, bilhete de identidade n.º 10515027.

Andreia Azevedo Soares, bilhete de identidade n.º 12781901.

Registados em 28 de Março de 2007, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea *b*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 25, a fl. 114 do livro n.º 1.

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

I — CONVOCATÓRIAS

...

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

SPA — Tudor, L.^{da} — Eleição em 8 de Março de 2007, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2006.

Efectivos:

Rui Fernando Carinhas da Conceição, bilhete de identidade n.º 5156780, de 2 de Fevereiro de 1999, Lisboa.

Maria Filomena Simões Paulino, bilhete de identidade n.º 4732931, de 8 de Novembro de 2002, Lisboa.

Rui José Nunes Camilo, bilhete de identidade n.º 9337926, de 11 de Outubro de 2005, Lisboa.

Ana Cristina Freitas Câmara Serrador, bilhete de identidade n.º 10852855, de 30 de Novembro de 2004, Lisboa.

Carlos Manuel Santos Ribeiro, bilhete de identidade n.º 5537483, de 15 de Abril de 1998, Lisboa.

Suplentes:

José Carlos Rodrigues Vitorino, bilhete de identidade n.º 7857644, de 17 de Julho de 2003, Lisboa.

Catarina Jesus Simões, bilhete de identidade n.º 6525590, de 2 de Fevereiro de 2000, Lisboa.

Maria Fátima Almeida Ferreira Pereira, bilhete de identidade n.º 4884713, de 26 de Abril de 2006, Lisboa.

Francisco Jorge Esteves R. F. Tomás, bilhete de identidade n.º 6086081, de 31 de Janeiro de 2002, Lisboa.

Valentim Matos Esteves, bilhete de identidade n.º 7992993, de 7 de Abril de 2000, Lisboa.

Registados em 22 de Março de 2007, ao abrigo do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 15/2007.

APS — Administração do Porto de Sines, S. A. — Eleição em 7 de Março de 2007 para o triénio de 2007-2010, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2006.

Efectivos:

Pedro Manuel Nunes Costa, bilhete de identidade n.º 8626940, de 1 de Abril de 1999, Lisboa.

Elisabete Dias Conceição Duarte, bilhete de identidade n.º 9570908, de 4 de Dezembro de 2003, Setúbal.

Leonardo Cardoso Jesus Francisco, bilhete de identidade n.º 2333125, de 23 de Junho de 2005, Setúbal.

Suplentes:

Manuel António Gomes, bilhete de identidade n.º 5539484, de 4 de Julho de 2002, Setúbal.

José Alberto Rosa Simões, bilhete de identidade n.º 9715632, de 5 de Julho de 2004, Setúbal.

Rui Manuel Patrão Areias, bilhete de identidade n.º 652930, de 15 de Fevereiro de 2005, Setúbal.

Registados em 22 de Março de 2007, ao abrigo do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 14, a fl. 13 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, reportadas a 19 de Março de 2007)

- ACEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Almirante Reis, 144, 6.º, B, 1150-023 Lisboa, pessoa colectiva n.º 503447994 — alvará n.º 172/96.
- A Força da Mudança, Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Parque Industrial, lote 5, 6200-027 Covilhã, pessoa colectiva n.º 507348265 — alvará n.º 500/2006.
- À Hora Certa — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Saraiva de Carvalho, 32, loja, 1250-244 Lisboa, pessoa colectiva n.º 507177673 — alvará n.º 486/2005.
- A Solução — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de António José Lisboa, 255, 4700 Braga, pessoa colectiva n.º 507547969 — alvará n.º 510/2006.
- A Temporária — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Belchior de Matos, 9-C, 2500 Caldas da Rainha, pessoa colectiva n.º 502530537 — 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, pessoa colectiva n.º 506163500 — alvará n.º 336/2001.
- Acção e Selecção — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Rua da Murgueira, 60, Alfragide, 2610-124 Amadora, pessoa colectiva n.º 507015355 — 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, pessoa colectiva n.º 507146336 — alvará n.º 479/2005.
- ACMR — Empresa de Trabalho Temporário e Formação, Unipessoal, L.^{da}, Baiona, São Teotónio, Odemira, 7630 Odemira, pessoa colectiva n.º 504566539 — 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, pessoa colectiva n.º 505652498 — alvará n.º 366/2001.
- ADECCO — Recursos Humanos — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de António Pedro, 111, 3.º, frente, 1050 Lisboa, pessoa colectiva n.º 502310685 — alvará n.º 2/90.
- ADMINISTRÁBILIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Praceta da Mina, lote 4, 7.º, esquerdo, 2670-532 Loures, pessoa colectiva n.º 507854241 — alvará n.º 537/06.
- Aeropiloto Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Aeródromo Municipal de Cascais, Hangar 5, Tires, 2785-632 São Domingos de Rana, pessoa colectiva n.º 503793043 — alvará n.º 204/97.
- AFRIPESSOAL — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, Rua de Ana Castro Osório, 1, 1.º, esquerdo, 2700 Amadora, pessoa colectiva n.º 504805894 — alvará n.º 367/2001.
- Aircrew Services — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua da Carreira, 115-117, 9000-042 Funchal, pessoa colectiva n.º 511162391 — alvará n.º 416/2003.
- ALGARTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Ceuta, Edifício A Nora, lote 2, loja 1, 8125 Quarteira, pessoa colectiva n.º 504139304 — alvará n.º 244/98.
- Allbecon Portugal — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, Avenida do Engenheiro Duarte Pacheco, torre 1, 15.º, 1070-101 Lisboa, pessoa colectiva n.º 507070143 — alvará n.º 481/2005.
- ALUTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Preciosa, 181, 4100-418 Porto, pessoa colectiva n.º 503228656 — 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, pessoa colectiva n.º 506300145 — alvará n.º 404/2002.
- Alves & Barreto — Empresa de Trabalhos Temporários, L.^{da}, Zona Industrial 1, lote 3, 6030-245 Vila Velha de Ródão, pessoa colectiva n.º 505377004 — alvará n.º 373/2002.
- Amaro & Pires — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Conselheiro Pequito, 11, 1.º, 2700-211 Amadora, pessoa colectiva n.º 506204502 — alvará n.º 449/2004.
- ANBELCA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Simão Bolívar, 239, 2.º, sala 4, 4470 Maia, pessoa colectiva n.º 503077801 — alvará n.º 158/95.
- António Caipira — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Beco de São Luís da Pena, 7, 2.º, 1150-335 Lisboa, pessoa colectiva n.º 504867768 — alvará n.º 113/93.
- ARTIC — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Juventude, 1, 6.º, C, 2615 Alverca do Ribatejo, pessoa colectiva n.º 505466821 — alvará n.º 346/2001.
- Atena RH — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Largo de João Vaz, 9-C, 1750-251 Lisboa, pessoa colectiva n.º 507665376 — alvará n.º 511/2006.

- ATLANCO — Selecção e Recrutamento de Pessoal, Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Largo de Rafael Bordalo Pinheiro, 12, 1200-369 Lisboa, pessoa colectiva n.º 504537989 — alvará n.º 266/99.
- AURESERVE 2 — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Largo do Padre Américo, 5, rés-do-chão, frente, Massamá, pessoa colectiva n.º 504537989 — 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, pessoa colectiva n.º 504678779 — alvará n.º 271/99.
- Bi-Made — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Professor Branco Duarte, 3885-610 Esmoriz, pessoa colectiva n.º 501825762 — alvará n.º 538/06.
- Bissau Tempo — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Estrada do Marquês de Pombal, 17, cave, esquerdo, Rinchoa, 2635-303 Rio de Mouro, pessoa colectiva n.º 507228707 — alvará n.º 484/2005.
- C. B. N. D. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, ZIL II, lote 235, 7520 Sines, pessoa colectiva n.º 506075176 — alvará n.º 400/2002.
- C. N. O. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Luciano Cordeiro, 116, 3.º, 1050-140 Lisboa, pessoa colectiva n.º 505535351 — 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, pessoa colectiva n.º 503331678 — alvará n.º 232/98.
- Campos — Empresa de Trabalho Temporário e Formação, Unipessoal, L.^{da}, Baiona, São Teotónio, 7630 Odemira, pessoa colectiva n.º 504775260 — 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, 1050-118 Lisboa, pessoa colectiva n.º 503931292 — alvará n.º 218/97.
- CARCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua das Indústrias, Carvoeiro, 6120-313 Mação, pessoa colectiva n.º 507470990 — alvará n.º 501/2006.
- 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, pessoa colectiva n.º 504966758 — alvará n.º 356/2001.
- CEDAFRICA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Dr. José de Almeida, 29-B, 3.º, esquerdo, 9, Cova da Piedade, 2800 Almada, pessoa colectiva n.º 507361840 — alvará n.º 516/2006.
- CEDEINFESTA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Conde, 5716-A, 1.º, rés-do-chão, 4465-093 São Mamede de Infesta, pessoa colectiva n.º 506964450 — alvará n.º 470/2004.
- Cedência Mais — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Rua Nova de São Bento, 4, 4900-472 Viana do Castelo, pessoa colectiva n.º 504782339 — alvará n.º 210/97.
- CEDI — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Zona Industrial da Moita, Rua dos Tanoeiros, lote 43, Arrozeiras, Alhos Vedros, 2860 Moita, pessoa colectiva n.º 502453915 — alvará n.º 40/91.
- CEDMAD — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Pico de São João, 43, 9000 Funchal, pessoa colectiva n.º 511252927 — alvará n.º 494/2005.
- CEJU — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Elias Garcia, 25, 1.º, direito, Venda Nova, 2700 Amadora, pessoa colectiva n.º 503433802 — alvará n.º 200/97.
- Cem por Cento — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de João Penha, 10, 1250-131 Lisboa, pessoa colectiva n.º 504127918 — 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, pessoa colectiva n.º 502593083 — alvará n.º 86/92.
- Cidade Trabalho — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Misericórdia, 14, 5.º, sala 16, 1200 Lisboa, pessoa colectiva n.º 504586777 — alvará n.º 281/99.
- CLTT — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de D. Pedro V, lote 1, loja esquerda, Pirescoxe, 2690 Santa Iria de Azoia, pessoa colectiva n.º 507117352 — alvará n.º 489/2005.
- COMPLEMENTUS — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida da República, 53, 1.º, 1050 Lisboa, pessoa colectiva n.º 506072088 — alvará n.º 390/2002.
- CONFACE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Apartamentos Lereno, fracção B, 8950-411 Altura, pessoa colectiva n.º 505950219 — alvará n.º 387/2002.
- CONFITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Lugar da Ponte Pedrinha, Edifício Ponte Pedrinha, bloco 3, rés-do-chão, direito, 3610 Tarouca, pessoa colectiva n.º 506269400 — alvará n.º 408/2003.
- CONSIGNUS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Brito Capelo, 97, 2.º, S/J, 4450 Matosinhos, pessoa colectiva n.º 503664588 — alvará n.º 361/2001.
- CONSULTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Elias Garcia, lote 19, loja B, 2745-074 Queluz, pessoa colectiva n.º 507242149 — alvará n.º 480/2005.
- CONTRABALHO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Barão de Sabrosa, 163-C, 1900-088 Lisboa, pessoa colectiva n.º 504431285 — alvará n.º 298/2000.
- Coutinho — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de António Conceição Bento, 17, 2.º, escritório 8, 2520 Peniche, pessoa colectiva n.º 502431067 — alvará n.º 146/94.
- DELTRABALHO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Paiva de Andrada, 7, 2.º, 2560-357 Torres Vedras, 2560 Torres Vedras, pessoa colectiva n.º 507235207 — alvará n.º 483/2005.
- DOUROLABOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Lugar da Quinta da Barca, Vila Marim, 5040-484 Mesão Frio, pessoa colectiva n.º 502390123 — alvará n.º 391/2002.
- DUSTRIMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Quinta das Cotovias, 2615 Alverca do Ribatejo, pessoa colectiva n.º 502731508 — alvará n.º 97/92.
- ECOTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Elias Garcia, 137, 2.º, 1050 Lisboa, pessoa colectiva n.º 504151266 — alvará n.º 252/99.
- EDK — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida da Muralha, bloco 4, entrada C, rés-do-chão, D, 5400-414 Chaves, pessoa colectiva n.º 507580796 — alvará n.º 541/2007.
- Eliana — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Dr. Alfredo de Sousa, Edifício dos Remédios, 2, escritório 7, Almacave, 5100 Lamego, pessoa colectiva n.º 506691365 — alvará n.º 447/2004.

- EMOBRAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de São Francisco Xavier, lote 5, 2900 Setúbal, pessoa colectiva n.º 502458763 — alvará n.º 58/91.
- EMPRECEDE — Cedência de Pessoal e Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Maria Lamas, 3, rés-do-chão, esquerdo, 2800-459 Almada, pessoa colectiva n.º 501959335 — 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, pessoa colectiva n.º 504612034 — 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, pessoa colectiva n.º 505412454 — alvará n.º 371/2002.
- EPALMO — Empresa de Trabalho Temporário e Formação Profissional, L.^{da}, Rua de D. António Castro Meireles, 109, 3.º, Ermesinde, 4445 Valongo, pessoa colectiva n.º 502515988 — 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, pessoa colectiva n.º 507155599 — alvará n.º 491/2005.
- Está na Hora — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Simão Bolívar, 83, 1.º, sala 39, 4470-214 Maia, pessoa colectiva n.º 506738655 — alvará n.º 452/2004.
- Este — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Caminho do Concelho, Pedra Negra, Alto dos Moinhos, 2710 Sintra, pessoa colectiva n.º 505754509 — 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, pessoa colectiva n.º 506240754 — alvará n.º 458/2004.
- EUROAGORA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Calçada do Tojal, 115, 5.º, esquerdo, frente, 1500 Lisboa, pessoa colectiva n.º 506566536 — 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 Ourém, pessoa colectiva n.º 506498204 — alvará n.º 465/2004.
- EUROFORCE — Recursos Humanos — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Maio, 100, 1300-474 Lisboa, pessoa colectiva n.º 507620097 — alvará n.º 509/2006.
- EUVEO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Armindo Costa Azevedo Júnior, 95, São Martinho de Bougado, 4785 Trofa, pessoa colectiva n.º 506547990 — alvará n.º 431/2003.
- EXPERWORKS — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, Rua do Almirante Reis, 60, loja C, 4465-241 São Mamede de Infesta, pessoa colectiva n.º 506566528 — alvará n.º 535/2006.
- Externus — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Indústria, 2665 Vila Franca do Rosário, pessoa colectiva n.º 505145634 — alvará n.º 490/2005.
- FBC — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do General Gomes Freire, 81-B, 2910-518 Setúbal, pessoa colectiva n.º 50656233 — alvará n.º 428/2003.
- Feitoria do Trabalho — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Estrada Nacional n.º 250, Granja, Parque, armazém 9, A e C, raso, 2710-142 Sintra, pessoa colectiva n.º 506631150 — alvará n.º 445/2003.
- Fermes Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Libânio Braga, 1-A, 2910-580 Setúbal, pessoa colectiva n.º 502404205 — 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, pessoa colectiva n.º 504341766 — alvará n.º 284/99.
- FLEXILABOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de António Augusto de Aguiar, 108, 2.º, 1050-019 Lisboa, pessoa colectiva n.º 504634844 — alvará n.º 403/2002.
- FLEXIPLAN — Recursos Humanos e Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida do General Roçadas, 21-A, 1170-125 Lisboa, pessoa colectiva n.º 503904937 — alvará n.º 522/2006.
- FLEXITEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de D. Nuno Álvares Pereira, 1.º, P1, 2490 Ourém, pessoa colectiva n.º 504770942 — 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, pessoa colectiva n.º 505074346 — alvará n.º 359/2001.
- FORMACEDE, Formação e Cedência — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Dr. Manuel de Arriaga, 50, 2.º, esquerdo, Mina, 2700-296 Amadora, pessoa colectiva n.º 503835692 — alvará n.º 237/98.
- FORMASEL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Almirante Reis, 131, 5.º, frente, 1100 Lisboa, pessoa colectiva n.º 502363363 — alvará n.º 350/2001.
- FORMATEC-TT — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua dos Pinheirinhos, 6, rés-do-chão, esquerdo, 2910-121 Setúbal, pessoa colectiva n.º 505565846 — alvará n.º 353/2001.
- Fortes & Fernandes — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Estrada de Manique, 5, 1.º, direito, 1750 Lisboa, pessoa colectiva n.º 504470647 — 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, pessoa colectiva n.º 506154777 — alvará n.º 433/2003.
- Francisco Valadas — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Rua de Martins Sarmento, 42, 2.º, direito, Penha de França, 1170-232 Lisboa, pessoa colectiva n.º 506316777 — alvará n.º 409/2003.
- FRETINA II — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua dos Quatro Caminhos, 30, loja B, 2910-644 Setúbal, pessoa colectiva n.º 503021903 — alvará n.º 156/95.
- FROTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Praceta de São João, 4, lote 1, loja C, cave, 2735-235 Aqualva-Cacém, pessoa colectiva n.º 507229592 — alvará n.º 508/2006.
- FULLCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Açúcar, 86-A, 1950-010 Lisboa, pessoa colectiva n.º 506279677 — alvará n.º 469/2004.
- 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, pessoa colectiva n.º 504226657 — alvará n.º 303/2000.
- GAIACEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Agro, 263, Madalena, 4405 Valadares, pessoa colectiva n.º 502732199 — alvará n.º 88/92.
- Galileu Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Salitre, 134, 1250 Lisboa, pessoa colectiva n.º 503258148 — 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, pessoa colectiva n.º 505120615 — alvará n.º 327/2001.
- GESERFOR — Gestão de Recursos Humanos e Emp. Trabalho Temporário, S. A., Rua da Rainha D. Estefânia, 113, 1.º, 4100 Porto, pessoa colectiva n.º 502376171 — alvará n.º 66/91.
- GLOBALTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Ferreira de Castro, 8, 8.º, A, 2745-775 Massamá, pessoa colectiva n.º 507212860 — alvará n.º 495/2005.
- GOCETI — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de 14 de Outubro, 394, 3.º, frente, 4430-047 Vila Nova de Gaia, pessoa colectiva n.º 507608550 — alvará n.º 518/2006.
- Grafton — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida da Liberdade, 245, 2.º, B, 1250-143 Lisboa, pessoa colectiva n.º 506926559 — alvará n.º 474/05.
- H. P. Hospedeiras de Portugal — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Artilharia Um, 79, 3.º, 1250-038 Lisboa, pessoa colectiva n.º 500132666 — 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, pessoa colectiva n.º 504972952 — 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, pessoa colectiva n.º 506829715 — 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, pessoa colectiva n.º 502894644 — alvará n.º 455/2004.
- HUSETE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Ferreira de castro, 8 e 8-A, 2745 Queluz, pessoa colectiva n.º 502888113 — alvará n.º 125/93.
- Ibercontrato — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Fontes Pereira de Melo, 15, 5.º, direito, 1050-115 Lisboa, pessoa colectiva n.º 504402820 — alvará n.º 294/2000.
- IBERMISA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua dos Heróis da Grande Guerra, 103, loja 8, 2500 Caldas da Rainha, pessoa colectiva n.º 507664191 — alvará n.º 526/2006.
- IBERTAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Dezembro, 243, salas 13 e 14, 4450 Matosinhos, pessoa colectiva n.º 506378942 — alvará n.º 436/2003.
- Ideal — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, lugar da Torna, Dalvares, 3610 Tarouca, pessoa colectiva n.º 506357872 — alvará n.º 412/2003.
- INFORGESTA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Elias Garcia, 76, 3.º, F, 1050-100 Lisboa, pessoa colectiva n.º 500139512 — 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, pessoa colectiva n.º 503988677 — alvará n.º 235/98.
- INTERTEMPUS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de D. Pedro V, 60, 1.º, direito, 1250 Lisboa, pessoa colectiva n.º 504782134 — alvará n.º 396/2002.
- INTESS — Soc. de Intérpretes — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua dos Correiros, 79, 2.º, 1100-162 Lisboa, pessoa colectiva n.º 500858560 — alvará n.º 12/90.
- ISS Temporary Work — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Moinho da Barrunchada, 4, 1.º, direito, 2790 Carnaxide, pessoa colectiva n.º 502526254 — alvará n.º 59/91.
- ITALSINES — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de António Aleixo, lote 1, 2.º, C, Sines, 7520 Sines, pessoa colectiva n.º 503171328 — 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, pessoa colectiva n.º 502528613 — 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, pessoa colectiva n.º 504806815 — 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, pessoa colectiva n.º 550618823 — alvará n.º 446/2003.
- JOPRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Assunção, 7, 5.º, 1100-042 Lisboa, pessoa colectiva n.º 501984593 — alvará n.º 6/90.
- JOTACUNHA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Cruz do Pinheirinho, 1, Mões, 3600 Castro Daire pessoa colectiva n.º 507373154 — alvará n.º 529/2006.
- KAMJETA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Sabino Sousa, 14, loja, 1900-401 Lisboa, pessoa colectiva n.º 504544829 — alvará n.º 332/2001.
- KAPTA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Estrada dos Ciprestes, 143-C, Santa Maria da Graça, 2900 Setúbal, pessoa colectiva n.º 507478401 — alvará n.º 498/2006.
- Kidogil Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Rodrigues Sampaio, 6, 2.º, 1150 Lisboa, pessoa colectiva n.º 504984578 — alvará n.º 329/2001.
- LABORMAIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Estrada Nacional n.º 109, Arrozinha, apartado 15, 3860-210 Estarreja, pessoa colectiva n.º 506921395 — alvará n.º 475/2005.
- LABORSET — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Francisco Luís Lopes, 28, 7520-212 Sines, pessoa colectiva n.º 507079272 — alvará n.º 482/2005.
- Labour Services — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Quinta de São Francisco, Estrada da Barrosa, 94, Algueirão, pessoa colectiva n.º 506302369 — alvará n.º 440/2003.
- LANOL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Engenheiro Adelino Amaro da Costa, 9, 2490 Ourém, pessoa colectiva n.º 502430478 — alvará n.º 74/92.
- Leader — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida Central, loja 6, 42-44, 4710-029 Braga, pessoa colectiva n.º 506572110 — 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, pessoa colectiva n.º 505948389 — alvará n.º 379/2002.
- LITORALCED — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Rua dos Ricardos, lugar de Ciprestes, Louriçal, 3100 Pombal, pessoa colectiva n.º 505045257 — alvará n.º 334/2001.

- LOCAUS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Dezembro, 404, sala 4, 4450 Matosinhos, pessoa colectiva n.º 506809862 — alvará n.º 461/2004.
- Luís Miguel Martins — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Rua dos Bombeiros Voluntários, 19, 1.º, C, sala 4, 1675-108 Pontinha, pessoa colectiva n.º 507181307 — alvará n.º 492/2005.
- Luso Basto Serviços — Empresa de Trabalho Temporário, Sociedade Unipessoal, L.^{da}, Lugar do Ribeiro do Arco, Cavez, 4860-176 Cabeceiras de Basto, 4860 Cabeceiras de Basto, pessoa colectiva n.º 507525930 — alvará n.º 504/2006.
- LUSOCEDA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Fontes Pereira de Melo, 3, 11.º, 1050 Lisboa, pessoa colectiva n.º 504601822 — alvará n.º 282/99.
- Luso-Temp — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida dos Bombeiros Voluntários de Algés, 28-A, 1495 Algés, pessoa colectiva n.º 504558790 — alvará n.º 307/2000.
- LUVERONIC — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Cidade de São Salvador, lote 38, 3.º, B, São Marcos, 2735 Cacém, pessoa colectiva n.º 505864967 — alvará n.º 422/2003
- M. H. N. B. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Barão Sabrosa, 84, 2.º, A, 1900-930 Lisboa, pessoa colectiva n.º 506452328 — alvará n.º 527/2006.
- Machado e Filhos — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Henrique Bravo, 6708, 4465 São Mamede de Infesta, pessoa colectiva n.º 506061957 — 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, pessoa colectiva n.º 503468266 — alvará n.º 320/2000.
- MALIK — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Bairro do Casal dos Cucos, lote 44, cave, 2680-131 Camarate, pessoa colectiva n.º 506604160 — alvará n.º 453/2004.
- Man-Hour — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Praceta de Beja, lote 26, cave, 2755-274 Alcabideche, pessoa colectiva n.º 506247198 — alvará n.º 451/2004.
- Manpower Portuguesa — Serviços de Recursos Humanos (E. T. T.), S. A., Praça de José Fontana, 9-C, 1050-129 Lisboa, pessoa colectiva n.º 500492310 — alvará n.º 1/90.
- Manuel Canada — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Sítio da Graça, 9200-096 Machico, Funchal, pessoa colectiva n.º 511269897 — alvará n.º 536/2006.
- MAXURB — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Marquês de Fronteira, 4-B, sala 15, São Sebastião da Pedreira, 1070-295 Lisboa, pessoa colectiva n.º 504838989 — alvará n.º 313/2000.
- MEGAWORK — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do dr. Henrique Constantino, 92, 2900 Lisboa, pessoa colectiva n.º 507287517 — alvará n.º 513/2006.
- METALVIA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de São Tomé e Príncipe, 6, loja B, apartado 81, Vialonga, 2625 Póvoa de Santa Iria, pessoa colectiva n.º 502788950 — alvará n.º 115/93.
- Michael Page International Portugal — Emp. de Trab. Temp., S. C. L., Avenida da Liberdade, 180-A, 3.º, direito, 1250-146 Lisboa, pessoa colectiva n.º 505099438 — alvará n.º 521/2006.
- Mister — Recrutamento e Selecção — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida da Quinta Grande, Edifício Prime, 53, 4.º, A, Alfragide, 2614-521 Amadora, pessoa colectiva n.º 503568430 — alvará n.º 185/96.
- MONTALVERCA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Juventude, 3, loja 3, 2615 Alverca do Ribatejo, pessoa colectiva n.º 502481447 — alvará n.º 87/92.
- More — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de João Crisóstomo, 54, B2, 1069-079 Lisboa, pessoa colectiva n.º 503984381 — alvará n.º 226/98.
- MOVETEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, Avenida de D. João II, Edifício Infante, 1.16.05, 8.º, G, 1990-083 Lisboa, pessoa colectiva n.º 507867211 — alvará n.º 452/2007.
- MOVIMEN — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Bela Vista, lugar da Jaca, 4415-170 Pedroso, pessoa colectiva n.º 506571718 — alvará n.º 443/20003.
- MULTIÁPIA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Dr. Silva Teles, 10-A, 1050-080 Lisboa, pessoa colectiva n.º 504593730 — alvará n.º 288/2000.
- MULTICEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Afonso Costa, loja 50-A, Monte Abraão, 2745-232 Queluz, pessoa colectiva n.º 505730570 — alvará n.º 399/2002.
- MULTICICLO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Parque Industrial da Matrapona, armazém R, caixa postal N, 2840 Seixal, pessoa colectiva n.º 507464222 — alvará n.º 499/2006.
- MULTILABOR — Cedência de Serviços, Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida de João Crisóstomo, 52, 1069-079 Lisboa, pessoa colectiva n.º 502305177 — alvará n.º 56/91.
- Multipessoal — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida da Liberdade, 211, 2.º, 1250 Lisboa, pessoa colectiva n.º 503739669 — alvará n.º 203/97.
- Multitempo — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Praça de Alvalade, 6, 2.º, B, 1700 Lisboa, pessoa colectiva n.º 503378666 — alvará n.º 166/95.
- MYJOBS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de António Augusto de Aguiar, 108, 2.º, 1050-019 Lisboa, pessoa colectiva n.º 506569128 — alvará n.º 437/2003.
- N. E. T. T. — Nova Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Edifício Empresarial Tejo, rés-do-chão, esquerdo, sala A, Sítio de Bancelos, 2695-390 Santa Iria de Azoia, pessoa colectiva n.º 504087770 — alvará n.º 240/98.
- Naylon — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Conde de Redondo, 82, 4.º, direito, 1150 Lisboa, pessoa colectiva n.º 504096389 — alvará n.º 338/2001.
- Newtime — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da} (2.º proc.), Avenida de António Augusto de Aguiar, 148, 3.º, C, 1050 Lisboa, pessoa colectiva n.º 506985105 — alvará n.º 512/2006.
- NIASCO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Dr. Mário C. Brandão, 4, loja 6, Serra da Mina, 2650 Lisboa, pessoa colectiva n.º 504485644 — alvará n.º 291/2000.
- NICATROM — Empresa de Trabalho Temporário e Formação Profissional, L.^{da}, Rua do Capitão Ramires, 3, 5.º, esquerdo, 1000-084 Lisboa, pessoa colectiva n.º 502584963 — alvará n.º 61/91.
- NORASUL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Largo dos Besouros, 19-C, Alfovelos, 1675 Pontinha, pessoa colectiva n.º 505112663 — alvará n.º 406/2003.

- OBRITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Brasil, World Trade Center, 9.º, Campo Grande, 1150 Lisboa, pessoa colectiva n.º 503520780 — alvará n.º 175/96.
- OESTEJOB — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de António Conceição Bento, 17, 2.º, esc. 14, 2520 Peniche, pessoa colectiva n.º 507854918 — alvará n.º 540/2007.
- Omnipessoal — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Barão de Sabrosa, 252, 3.º, esquerdo, 1500 Lisboa, pessoa colectiva n.º 504570609 — alvará n.º 290/2000.
- Omniteam — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Infante Santo, 50-C, 3.º, direito, 1350-379 Lisboa, pessoa colectiva n.º 505958619 — alvará n.º 402/2002.
- Opportunity Time — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, Avenida de 5 de Outubro, 72, 1.º, A, 1050 Lisboa, pessoa colectiva n.º 507824652 — alvará n.º 534/2006.
- Orion — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Praceta de Afonso Paiva, loja 5, bloco 4, lote 42, São Sebastião, 2910 Setúbal, pessoa colectiva n.º 507499204 — alvará n.º 507/2006.
- Orlando da Conceição Carreira — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, lugar da Tapadinha, escritório 1, Castanheiro do Ouro, 3610 Tarouca, pessoa colectiva n.º 505650657 — alvará n.º 276/99.
- OUTPLEX — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Poeta Bocage, 15-F, escritório L, 1.º, 1600 Lisboa, pessoa colectiva n.º 505240963 — alvará n.º 365/2001.
- PALMELAGEST — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Monte da Vigia, Algeruz, apartado 88, 2950 Palmela, pessoa colectiva n.º 502803460 — alvará n.º 460/2004.
- Partner — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Parque de Empresas, 4, Marcos, Alto da Malhada, 2860-605 Moita, pessoa colectiva n.º 507426959 — alvará n.º 531/2006.
- PDML — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua dos Bombeiros Voluntários, lotes 9-10, loja C, direito, 2560 Torres Vedras, pessoa colectiva n.º 505345013 — alvará n.º 341/2001.
- PERSERVE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Alameda de D. Afonso Henriques, 2, 1900 Lisboa, pessoa colectiva n.º 501700803 — alvará n.º 16/90.
- PESSOALFORM — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Victor Gallo, 9, 3.º, M, 2430 Marinha Grande, pessoa colectiva n.º 502859083 — 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, pessoa colectiva n.º 505210827 — 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, pessoa colectiva n.º 502737344 — alvará n.º 110/98.
- Placing — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Dezembro, 246, 2380 Alcanena, pessoa colectiva n.º 504065483 — alvará n.º 241/98.
- PLANITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Urbanização da Condoa, lote B, 17, 1.º, direito, Chainça, 2200 Abrantes, pessoa colectiva n.º 504109499 — alvará n.º 243/98.
- PLATOFORMA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de João Crisóstomo, 52, 1069-070 Lisboa, pessoa colectiva n.º 503003107 — alvará n.º 141/94.
- Policedências — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Bandeira, 472 e 472-A, 4900 Viana do Castelo, pessoa colectiva n.º 503925462 — alvará n.º 221/98.
- POLITEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Carlos Pereira, 4, cave, direito, 1500 Lisboa, pessoa colectiva n.º 505621274 — 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, pessoa colectiva n.º 506169030 — alvará n.º 418/2003.
- Porto Lima e Roxo, Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Damião de Góis, 14, 2584-908 Carregado, pessoa colectiva n.º 501332235 — alvará n.º 11/90.
- PORTSIMI — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Brito Capelo, 810, 1.º, 4450 Matosinhos, pessoa colectiva n.º 504042491 — alvará n.º 410/2003.
- PRITECHE — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Avenida de São João de Deus, loja, 23-C, 1000 Lisboa, pessoa colectiva n.º 507071603 — 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, pessoa colectiva n.º 506156000 — alvará n.º 476/2005.
- Projecto Emprego — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Professor Fernando da Fonseca, 12-A, loja 2, 1600 Lisboa, pessoa colectiva n.º 502661828 — 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, pessoa colectiva n.º 503650870 — alvará n.º 206/97.
- PROMOIBÉRICA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Quinta do Charquinho, 25, rés-do-chão, direito, 1500 Lisboa, pessoa colectiva n.º 503316210 — alvará n.º 160/95.
- PROTOKOL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Praceta do Prof. Egas Moniz, 177, rés-do-chão, Aldoar, 4100 Porto, pessoa colectiva n.º 502343311 — alvará n.º 19/90.
- Psicotempos — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Luciano Cordeiro, 116, 1.º, 1200 Lisboa, pessoa colectiva n.º 504617010 — alvará n.º 434/2003.
- QUALITEMPOS — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, Rua de São Roque, 10, 8550-446 Monchique, pessoa colectiva n.º 507787080 — alvará n.º 528/2006.
- R. T. T. P. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Giga — Garden Shopping, Stand, 1, Estrada Nacional n.º 125, quilómetro 69, Guia, 8200 Albufeira, pessoa colectiva n.º 507572645 — alvará n.º 532/2006.
- RAIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Edifício Empresarial Tejo, rés-do-chão, esquerdo, sala A, Sítio de Babelos, 2695-390 Santa Iria de Azoia, pessoa colectiva n.º 505719045 — 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, pessoa colectiva n.º 504909185 — alvará n.º 296/2000.
- Rato & Braga — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Duque de Terceira, 12-A, rés-do-chão, esquerdo, Sobralinho, 2615 Alverca, pessoa colectiva n.º 502706864 — 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, pessoa colectiva n.º 506408256 — alvará n.º 415/2003.
- REGIVIR — Empresa de Trabalho Temporário e de Formação de Pessoal, L.^{da}, 3900 Paião, pessoa colectiva n.º 501651446 — 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, pessoa colectiva n.º 504312880 — alvará n.º 299/2000.
- REPARSAN — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, lugar das Pedras Ruivas, Fradelos, 4760 Vila Nova de Famalicão, pessoa colectiva n.º 502580259 — alvará n.º 231/98.
- Ribeiro & Gertrudes — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Santo Velho, Avelar, 3240 Avelar, pessoa colectiva n.º 504366530 — alvará n.º 272/99.
- RIMEC — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Rua de Rafael Bordalo Pinheiro, 12, 1.º, 1200 Lisboa, pessoa colectiva n.º 505523647 — alvará n.º 432/2003.
- Rumo 3000 — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Berna, 42, 6.º, direito, 1050-042 Lisboa, pessoa colectiva n.º 504204879 — alvará n.º 464/2004.
- S. O. S. — Selmark — Organização e Serviços, Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Salitre, 189-A/B, 1250 Lisboa, pessoa colectiva n.º 502401052 — alvará n.º 82/92.
- S. P. T. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Praça de Mouzinho de Albuquerque, 60, 5.º, 4100 Porto, pessoa colectiva n.º 502981172 — alvará n.º 119/93.
- SADOCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Bento Gonçalves, 34-C, 2910 Setúbal, pessoa colectiva n.º 503021210 — alvará n.º 150/94.
- SADOCIVIL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Estação, 7565 Santiago do Cacém, pessoa colectiva n.º 502966416 — alvará n.º 131/93.
- Select — Recursos Humanos, Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida de João Crisóstomo, 54-B, 1050 Lisboa, pessoa colectiva n.º 503299006 — alvará n.º 155/95.
- SEMINAVE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Manuel Ferreira de Andrade, 6, 10.º, esquerdo, 1500-417 Lisboa, pessoa colectiva n.º 507721110 — alvará n.º 539/2007.
- SERBRICONDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de José Malhoa, lote 1084, Quinta do Conde, 2830 Barreiro, pessoa colectiva n.º 503950882 — alvará n.º 227/98.
- SERVEDROS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua das Fábricas, 8, 2860 Moita, pessoa colectiva n.º 502941332 — alvará n.º 164/95.
- SERVICEDDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de António Pedro, 66, 2.º, direito, 1000 Lisboa, pessoa colectiva n.º 501530240 — alvará n.º 5/90.
- SERVUS — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida de Afonso Costa, 28-C, Alto do Pina, 1900 Lisboa, pessoa colectiva n.º 346876676 — alvará n.º 247/99.
- SLOT — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Aeroporto de Lisboa, Rua C, edifício 124, piso 1, gabinete 12, 1150 Lisboa, pessoa colectiva n.º 507485882 — alvará n.º 502/2006.
- SMO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de D. António Ferreira Gomes, 12-B, 2835 Baixa da Banheira, pessoa colectiva n.º 503358240 — 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, pessoa colectiva n.º 502421495 — alvará n.º 79/92.
- Só Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Miradouro, lote 3, loja 5, Aigualva, 2735 Cacém, pessoa colectiva n.º 503611786 — alvará n.º 207/97.
- SOCEDDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Cidade da Beira, 6-B e 6-C, Corroios, 2855 Corroios, pessoa colectiva n.º 502427590 — alvará n.º 64/91.
- SOGNO — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua da Indústria, Edifício Bulis Sete Portais, 2830-237 Barreiro, pessoa colectiva n.º 507414314 — alvará n.º 533/2006.
- SOLDOMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Dezembro, 404, 1.º, sala 4, 4450 Matosinhos, pessoa colectiva n.º 502313315 — alvará n.º 44/91.
- SONTAX — Serv. Int. de Rec. Hum. (Empresa de Trabalho Temporário), L.^{da}, Rua da Carreira, 115-117 São Pedro, 9000 Funchal, pessoa colectiva n.º 511162375 — alvará n.º 417/2003.
- Sorriso — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Cruzamento da Estrada de Bucelas, lote 30, Edifício Vendespacos, 2665 Venda do Pinheiro, pessoa colectiva n.º 503100811 — alvará n.º 137/94.
- SOTRATEL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Costa Cabral, 750, rés-do-chão, direito, tra-seiras, Paranhos, 4200 Porto, pessoa colectiva n.º 502743824 — alvará n.º 136/94.
- Start — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Andrade Corvo, 27, 3.º, 1050-008 Lisboa, pessoa colectiva n.º 503072010 — alvará n.º 154/95.
- STROIMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Picotas, São Martinho de Sardoura, 4550-844 Castelo de Paiva, pessoa colectiva n.º 504076930 — alvará n.º 305/2000.
- SULCEDDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Zona Industrial, Rua de Moura, lote 1, Alqueva, 7220 Portel, pessoa colectiva n.º 504617320 — alvará n.º 287/2000.
- Suprema — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Largo de São Sebastião da Pedreira, 9-D, 1050-205 Lisboa, pessoa colectiva n.º 505108879 — alvará n.º 322/2000.
- Synergie — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de 15 de Novembro, 113, 4100-421 Porto, pessoa colectiva n.º 503664561 — alvará n.º 265/99.
- TEMPHORARIO — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida do Almirante Reis, 201, 1.º, 1150 Lisboa, pessoa colectiva n.º 501721193 — alvará n.º 30/91.
- Tempo-Iria — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Alameda de D. Afonso Henriques, 3-B, 1900-178 Lisboa, pessoa colectiva n.º 504083600 — alvará n.º 273/99.
- Tempo & Engenho — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de D. João II, lote 1.16.05, piso 8, 7.º, Edifício Infante, Olivais, 1990 Lisboa, pessoa colectiva n.º 506374122 — alvará n.º 427/2003.
- Tempo Milenium — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de José Afonso, 2, 1.º, A, Quinta da Piedade, 2625-171 Póvoa de Santa Iria, pessoa colectiva n.º 506802868 — alvará n.º 496/2006.

- TEMNONORTE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Edifício Ponte Pedrinha, bloco 3, rés-do-chão, direito, 3610-134 Tarouca, pessoa colectiva n.º 507415752 — alvará n.º 523/2006.
- TEMPORALIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Pé de Mouro, 1, Capa Rota, 2710-144 Sintra, pessoa colectiva n.º 504111787 — alvará n.º 245/98.
- TEMPORIUM — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida da Independência das Colónias, 5, 2.º, B, 2910 Setúbal, pessoa colectiva n.º 505265907 — alvará n.º 340/2001.
- TEMPURAGIL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Urbanização Monte Novo, 9, 3.º, B, 2955-010 Pinhal Novo, pessoa colectiva n.º 506486786 — alvará n.º 444/2003.
- TEMUS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida da República, 1326, 2.º, sala 24, 4430 Vila Nova de Gaia, pessoa colectiva n.º 507696905 — alvará n.º 524/2006.
- TERMCERTO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Castilho, 39, 10.º, C, 1277 Lisboa, pessoa colectiva n.º 504778021 — alvará n.º 308/2000.
- TISTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua Nova dos Mercadores, lote 2.06.02, loja C, Parque das Nações, 1990 Lisboa, pessoa colectiva n.º 507137205 — alvará n.º 477/2005.
- TOBESA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de D. Afonso Henriques, 1196, 4.º, sala 404, 4460-388 Senhora da Hora, Matosinhos, pessoa colectiva n.º 507687744 — alvará n.º 530/2006.
- TOMICEDÉ — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de António José Saraiva, 20-A, Vale Flores de Baixo, Feijó, 2810 Almada, pessoa colectiva n.º 504147447 — alvará n.º 277/99.
- TOPTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Coração de Maria, 1, 2.º, A, 2910 Setúbal, pessoa colectiva n.º 505130092 — alvará n.º 339/2001.
- TRABLIDER — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Alameda da Boavista, entrada 21, 53 ou 85, loja CO, Centro Comercial de Castro Verde, 4435 Rio Tinto, pessoa colectiva n.º 507366980 — alvará n.º 503/2006.
- Tulipa — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida dos Bombeiros Voluntários, fracção AZ, loja 7, 5370 Mirandela, pessoa colectiva n.º 502166860 — alvará n.º 525/2006.
- Tutela — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Castilho, 75, 7.º, 1250-068 Lisboa, pessoa colectiva n.º 507536126 — 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, pessoa colectiva n.º 506552853 — alvará n.º 442/2003.
- ULTILPREST — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de D. Pedro Almeida Portugal, 3, rés-do-chão, esquerdo, Cova da Piedade, 2805 Almada, pessoa colectiva n.º 505968010 — alvará n.º 377/2002.
- UNITARGET — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Tagus Park, Edifício Qualidade, Rua do Professor Aníbal Cavaco Silva, bloco B3, piso 0, 2740 Porto Salvo, pessoa colectiva n.º 50459988 — 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, pessoa colectiva n.º 507297490 — alvará n.º 485/2005.
- UNIXIRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Serpa Pinto, 5, 6 e 7, 2600 Vila Franca de Xira, pessoa colectiva n.º 503999407 — alvará n.º 234/98.
- Valdemar Santos — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Coito, 95, São Pedro de Tomar, 2300 Tomar, pessoa colectiva n.º 505432838 — alvará n.º 208/97.
- VANART — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Bairro da Chabital, lote 46-A, apartado 33, Alhandra, 2600 Vila Franca de Xira, pessoa colectiva n.º 504211277 — 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, pessoa colectiva n.º 507109406 — alvará n.º 478/2005.
- VEDIOR — Psicoemprego — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de João Crisóstomo, 52, 1069-079 Lisboa, pessoa colectiva n.º 502039876 — alvará n.º 4/90.
- Vertente Humana — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de D. Dinis, 38, 1.º, direito, 2675-327 Odivelas, pessoa colectiva n.º 507271114 — alvará n.º 493/2005.
- VICEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Dr. João de Barros, 31, cave, B, Benfica, 1500 Lisboa, pessoa colectiva n.º 506316246 — alvará n.º 426/2003.
- VISATEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Vasco da Gama, 61-A, 8125 Quarteira, pessoa colectiva n.º 50613906 — alvará n.º 429/2003.
- Vítor Oliveira Moura — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Rua de Sarilhos, 356, Guifões, 4450 Matosinhos, pessoa colectiva n.º 504363352 — alvará n.º 302/2000.
- Workforce — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Maio, 100, 1300 Lisboa, pessoa colectiva n.º 504647140 — alvará n.º 283/99.
- Working Solutions — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Adriano Lucas, Loteamento das Arroteias, lote 3, 3020-319 Coimbra, pessoa colectiva n.º 506047954 — alvará n.º 497/2006.
- Worklider — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Largo do Padre Américo, 5, rés-do-chão, frente, 2745 Queluz, pessoa colectiva n.º 506183297 — alvará n.º 405/2003.
- Worktemp — Empresa de Trabalho Temporário, L.d.^a, Rua de Marcelino Mesquita, 15, loja 7, 2795 Linda-a-Velha, pessoa colectiva n.º 504911279 — 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, pessoa colectiva n.º 505506491 — alvará n.º 362/2001.
- WSF — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Praça de Alvalade, 9, 9.º, sala 8 — 3, 1700-037 Lisboa, pessoa colectiva n.º 507427661 — alvará n.º 519/2006.
- X Flex — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Travessa do Barata, 9, rés-do-chão, A, 2200 Abrantes, pessoa colectiva n.º 504066692 — alvará n.º 253/99.
- Xavier Work Center — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Miguel Rovisco, lote 10, 2675 Odivelas, pessoa colectiva n.º 506986764 — alvará n.º 515/2006.