

Boletim do Trabalho e Emprego

9

1.^A SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade
Edição: Departamento de Estudos, Prospectiva e Planeamento
Centro de Informação e Documentação Económica e Social

Preço (IVA incluído 5%)
€ 3,23

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 69	N.º 9	P. 371-424	8-MARÇO-2002
-----------------	-----------------------	--------	---------	-------	------------	--------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	373
Organizações do trabalho	413
Informação sobre trabalho e emprego	419

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

	Pág.
Despachos/portarias:	
— ENI — Electricidade Naval e Industrial, S. A. — Autorização de laboração contínua	373
— Fábricas Jerónimo Pereira Campos, Filhos, S. A. — Autorização de laboração contínua	373
— OMCC — Operação e Manutenção de Centrais de Cogeração, S. A. — Autorização de laboração contínua	374

Portarias de regulamentação do trabalho:

...

Portarias de extensão:

— PE das alterações do CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros	374
— PE entre a APEMI — Assoc. Portuguesa de Empresas de Mediação Imobiliária e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio	375
— Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros	376

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a ANICP — Assoc. Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outra	376
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Prótese e o Sind. dos Técnicos de Prótese Dentária — Alteração salarial e outra	378
— CCT entre a Assoc. das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o STAD — Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros — Alteração salarial e outras	379
— AE entre a Siderurgia Nacional — Empresa de Produtos Longos, S. A., e o SINDEL — Sind. Nacional da Ind. e da Energia e outros	382
— AE entre a Siderurgia Nacional — Empresa de Produtos Longos, S. A., e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins — Alteração salarial e outras	411
— CCT entre a ANIMEE — Assoc. Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins e outro — Rectificação	413

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

...

II — Corpos gerentes:

- Sind. Nacional do Corpo da Guarda Prisional 414
- Sind. dos Profissionais das Ind. Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria 414

Associações patronais:

I — Estatutos:

...

II — Corpos gerentes:

- ANTROP — Assoc. Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros 415

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

...

II — Identificação:

- Fábrica de Cerâmica Viúva Lamego, L.^{da} 416
- VICAR — Ind. Transportadora de Vidro Plano, L.^{da} 417
- Autoeuropa Automóveis, L.^{da} 417
- Pró-Funk 417

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) 419

SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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



REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

ENI — Electricidade Naval e Industrial, S. A. Autorização de laboração contínua

A empresa ENI — Electricidade Naval e Industrial, S. A., com sede em Lisboa, na Rua de D. Luís I, 19, 1.º, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 26.º de Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, autorização para laborar continuamente no sector de assistência ao sistema eléctrico do estaleiro da Mitrena.

A actividade que prossegue — transporte de mercadorias — está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do contrato colectivo de trabalho para a indústria de construção civil e obras públicas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 2000.

A requerente fundamenta o pedido no facto de a sua cliente LISNAVE — Estaleiros Navais, S. A., subempreiteira do referido estaleiro, lhe ter feito uma encomenda específica de assistência ao sistema eléctrico de referido estaleiro, o que implica uma permanência dos seus trabalhadores no local (quatro), durante vinte e quatro horas por dia.

Assim, e considerando:

- 1) Que a comissão de trabalhadores constituída na empresa não se opõe ao requerido;
- 2) Que os trabalhadores adstritos àquele regime deram o seu consentimento;
- 3) Que o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável não veda o regime pretendido; e
- 4) Que se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa:

Nestes termos, e ao abrigo do n.º 3 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa ENI — Electricidade Naval e Industrial, S. A., a laborar continuamente no sector de assistência ao sistema eléctrico do estaleiro da Mitrena, sito em Setúbal.

23 de Janeiro de 2002. — O Secretário de Estado da Indústria, Comércio e Serviços, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*. — O Secretário de Estado do Trabalho e Formação, *António Maria Bustorff Dornelas Cysneiros*.

Fábricas Jerónimo Pereira Campos, Filhos, S. A. Autorização de laboração contínua

A empresa Fábricas Jerónimo Pereira Campos, Filhos, S. A., com sede no lugar da Costeira, Alvarães, Viana do Castelo, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 4 do artigo 26.º de Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, autorização para laborar continuamente na unidade industrial de cerâmica estrutural sita em Alvarães, Viana do Castelo.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do contrato colectivo de trabalho para a indústria cerâmica, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 2000.

A requerente fundamenta o pedido no facto de ter construído, de raiz, uma nova unidade industrial, dotada de equipamentos de grande porte — nomeadamente um forno de cozedura que labora continuamente — que precisam de laborar de forma sincronizada e permanente, em termos de otimizar os citados equipamentos, bem como garantir a qualidade do produto final.

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

Assim, e considerando:

- 1) Que não existe comissão de trabalhadores constituída na empresa;
- 2) Que os trabalhadores adstritos àquele regime deram o seu consentimento;
- 3) Que o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável não veda o regime pretendido; e
- 4) Que se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa:

Nestes termos, e ao abrigo do n.º 3 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa Fábricas Jerónimo Pereira Campos, Filhos, S. A., a laborar continuamente na sua unidade industrial sita em Alvarães, Viana do Castelo.

31 de Janeiro de 2002. — O Secretário de Estado da Indústria, Comércio e Serviços, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*. — O Secretário de Estado do Trabalho e Formação, *António Maria Bustorff Dornelas Cysneiros*.

OMCC — Operação e Manutenção de Centrais de Cogeração, S. A. — Autorização de laboração contínua.

A empresa OMCC — Operação e Manutenção de Centrais de Cogeração, S. A., com sede em Lisboa, na Rua de Joaquim António de Aguiar, 35, 1.º, esquerdo, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 26.º de Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, autorização para laborar continuamente no sector de condução e manutenção de centrais eléctricas nas instalações das suas clientes AVIBOM — Electricidade e Energia, L.ª, sitas em Vila Facaia, Torres Vedras, e Rações Valouro, L.ª, sitas no Ramalhal, Torres Vedras.

A requerente fundamenta o seu pedido no facto de prestar serviços de condução e manutenção de centrais eléctricas nas centrais eléctricas das suas clientes, as quais produzem energia eléctrica e térmica de forma contínua, durante vinte e quatro horas por dia e 365 dias por ano.

Não existe comissão de trabalhadores.

A produção desta energia eléctrica destina-se ao consumo interno e à exportação para a rede pública, pelo que as referidas centrais eléctricas precisam de laborar continuamente.

Por tal motivo, a requerente necessita que o pessoal que vai afectar àqueles serviços labore, igualmente, em regime de laboração contínua.

Assim, e considerando:

- 1) Que não existe comissão de trabalhadores constituída na empresa;
- 2) Que os trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração pretendido deram o seu consentimento;
- 3) Que o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável não veda o regime pretendido;
- 4) Que se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa:

Nestes termos, e ao abrigo do n.º 3 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa OMCC — Operação e Manutenção de Centrais de Cogeração, S. A., a laborar continuamente no sector de condução e manutenção de centrais eléctricas nas instalações das suas clientes AVIBOM — Electricidade e Energia, L.ª, sitas em Vila Facaia, e Rações Valouro, L.ª, sitas no Ramalhal, ambas em Torres Vedras.

23 de Janeiro de 2002. — O Secretário de Estado da Indústria, Comércio e Serviços, *Fernando Lopes Ribeiro Mendes*. — O Secretário de Estado do Trabalho e Formação, *António Maria Bustorff Dornelas Cysneiros*.

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE das alterações do CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.

As alterações do CCT entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2001, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que o outorgaram.

É, assim, conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional da convenção.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão das convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45,

de 8 de Dezembro de 2001, objecto da rectificação inserida no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2001, na sequência do qual a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e a AIMMAP — Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal vieram a deduzir oposição.

A AIMMAP — Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal pretende a exclusão das entidades patronais suas filiadas do âmbito da PE com o fundamento na salvaguarda do direito à negociação colectiva e na existência de regulamentação colectiva específica, consubstanciada no CCT entre a AIMMAP e a FETESE, cujas últimas alterações foram publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2000.

A FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás opõe-se à extensão aos trabalhadores por si representados.

As pretensões formuladas face à sua relevância merecem acolhimento.

Assim, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2001, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais representadas pela federação patronal outorgante que exerçam actividade económica abrangida pela convenção e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais representadas pela federação patronal outorgante que exerçam actividade económica abrangida pela convenção e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais subscritoras.

2 — A presente portaria não é aplicável as entidades patronais filiadas na AIMMAP — Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal, nem aos trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás.

3 — O disposto no n.º 1 não é aplicável às relações de trabalho em empresas das indústrias de ferragens, fabrico e montagem de bicicletas, ciclomotores, motos e acessórios não filiadas nas associações patronais

representadas pela federação patronal outorgante do CCT cujo âmbito agora se estende.

4 — Não são objecto da extensão determinada no n.º 1 as cláusulas que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — As tabelas salariais da convenção produzem efeitos desde 1 de Julho de 2001, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até oito prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria.

18 de Fevereiro de 2002. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, o Secretário de Estado do Trabalho e Formação, *António Maria Bustorff Dornelas Cysneiros*.

PE entre a APEMI — Assoc. Portuguesa de Empresas de Mediação Imobiliária e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio.

O contrato colectivo de trabalho celebrado entre a APEMI — Associação Portuguesa de Empresas de Mediação Imobiliária e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 8 de Janeiro de 2002, abrange apenas as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que o outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstos na convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão das convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2002, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do CCT entre a APEMI — Associação Portuguesa de Empresas de Mediação Imobiliária e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de Janeiro, são estendidas no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outor-

gante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical signatária.

2 — Não são objecto da extensão determinada no n.º 1 as cláusulas que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Janeiro de 2002, podendo as diferenças salariais ser pagas em duas prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 18 de Fevereiro de 2002. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, *António Maria Bustorff Dornelas Cysneiros*, Secretário de Estado do Trabalho e Formação.

Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Minis-

tério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2002, com rectificação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2002.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as referidas alterações extensivas, na área da sua aplicação:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes;
- c) A PE a emitir não será aplicável a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, quer abrangidos pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 33 e 32, de 8 de Setembro de 2000 e de 29 de Agosto de 2001, respectivamente, quer abrangidos pelas portarias de extensão do referido CCT, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 2 e 42, de 15 de Janeiro e 15 de Novembro de 2001, respectivamente.

As tabelas salariais da convenção, objecto da portaria a emitir, produzirão efeitos a partir de 1 de Setembro de 2001.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a ANICP — Assoc. Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outra.

O CCT para a indústria de conservas de peixe, com última revisão no *Boletim do Trabalho e Emprego*,

1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2001, é revisto da forma seguinte:

Cláusula 2.ª

Vigência

.....

3 — A tabela salarial e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2002.

Cláusula 57.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT têm direito a um subsídio de refeição de € 2,15 por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado, sem prejuízo do disposto no n.º 4 da cláusula 19.^a

ANEXO V

Tabela salarial

Níveis	Remunerações mínimas mensais (euros)
I	747
II	698
III	668
IV	623
V	531
VI	487
VII	460
VIII	446
IX	414
X	372
XI	368,50
XII	352
XIII	351
XIV	281

Matosinhos, 24 de Janeiro de 2002.

Pela ANICP — Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe:
(Assinatura ilegível.)

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria, e Turismo de Portugal:
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção:
(Assinatura ilegível.)

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:
(Assinatura ilegível.)

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química Farmacêutica, Petróleo e Gás:
(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurante e Similares do Algarve;

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

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes da Região Autónoma da Madeira;

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

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias da Alimentares da Beira Interior;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Alimentação do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;
Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;
Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Floresta e Pecuária.

Lisboa, 20 de Fevereiro de 2002. — Pela Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras Mármore e Similares da Região Centro;

Sindicato dos Operários da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore, Madeiras e Materiais de Construção do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte e Viseu;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;

Sindicato da Construção Civil da Horta;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região Autónoma da Madeira.

Lisboa, 20 de Fevereiro de 2002. — Pelo Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;

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

Pela Direcção Nacional, *Vitor Pereira*.

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 da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 19 de Fevereiro de 2002. — Pela Direcção, (*Assinatura ilegível*.)

Entrado em 22 de Fevereiro de 2002.

Depositado em 28 de Fevereiro de 2002, a fl. 150 do livro n.º 9, com o n.º 24/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Prótese e o Sind. dos Técnicos de Prótese Dentária — Alteração salarial e outra.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — A presente convenção destina-se a rever o CCT para a indústria de prótese dentária, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 1978, e já alterado pelas convenções publicadas posteriormente.

2 — Esta convenção aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, todas as entidades patronais integradas no âmbito da Associação dos Industriais de Prótese e, por outra, todos os trabalhadores, independentemente da sua profissão, integrados no âmbito de representação do Sindicato dos Técnicos de Prótese Dentária.

3 — A revisão referida no n.º 1 altera as matérias do CCT constantes das cláusulas e anexo seguintes da presente convenção.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — A presente convenção vigorará nos termos legais, produzindo as tabelas de retribuição mínimas efeitos desde 1 de Janeiro 2002, sem quaisquer outros reflexos.

2 — De igual forma terá efeitos a 1 de Janeiro de 2002 o subsídio de alimentação

CAPÍTULO XII

Previdência e outras regalias

SECÇÃO II

Outras regalias

.....

Cláusula 77.ª-A

Subsídio de alimentação

1 — A todos os trabalhadores é atribuído um subsídio de alimentação de € 5,09 por cada dia de trabalho.

2 —

ANEXO IV

Retribuições certas mínimas

1 — Sector específico da prótese dentária

Profissões e categorias profissionais	Remuneração mínimas (euros)
Técnico-coordenador	929,76
Técnico de prótese dentária	861,42
Técnico da especialidade de acrílico, ouro e cromo-cobalto	747,70

Profissões e categorias profissionais	Remuneração mínimas (euros)
Ajudante de prótese dentária com mais de quatro anos	606,54
Ajudante de prótese dentária de dois a quatro anos ...	505,28
Ajudante de prótese dentária até dois anos	434,95

1.1 — Profissões complementares/acessórias

Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
Estagiário	352,65
Aprendiz de 17 anos	(*)
Aprendiz de 16 anos	(*)

(*) Regime do salário mínimo nacional, nos termos legais.

2 — Sector administrativo

Nível	Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
I	Contabilista/técnico de contas	858,43
II	Guarda-livros/chefe de secção	660,91
III	Primeiro-escriurário	524,74
IV	Segundo-escriurário/recepcionista de 1. ^a ...	485,83
V	Terceiro-escriurário/recepcionista de 2. ^a ...	444,43
VI	Distribuidor/estagiário dos 1. ^o e 2. ^o anos (esc.)	410,51
VII	Estagiário (recepcionista)/trabalhador de limpeza	357,14

16 de Janeiro de 2002.

Pela Associação dos Industriais de Prótese:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Prótese Dentária:

*Delmina de Deus da Costa Bento.
Fortunata Francisca Carrilho Correia Alves.*

Entrado em 22 de Janeiro de 2002.

Depositado em 26 de Fevereiro de 2002, a fl. 150 do livro n.º 9, com o n.º 23/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o STAD — Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Do âmbito e vigência

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 —

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária referentes à retribuição entram em vigor e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2002.

3 —

4 —

5 —

6 —

CAPÍTULO VI

Da retribuição

Cláusula 25.^a

Remuneração do trabalho

1 —

2 —

3 —

4 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa ou de cobrador têm direito a um abono mensal de falhas de € 19,80 ou de € 15,96, respectivamente, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador se mantiver classificado na profissão a que corresponderem essa funções.

5 —

6 —

7 —

8 —

9 —

10 —

11 —

12 —

13 —

Cláusula 33.^a

Subsídio de alimentação

Todos os trabalhadores com horários de quarenta horas semanais têm direito a um subsídio de alimentação diário no valor de € 1,10 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

Cláusula 36.^a

Diuturnidades

1 —

2 — Os restantes trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de € 12,37 por cada três anos de permanência na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

3 —

4 —

5 —

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

A) Trabalhadores de limpeza

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
I	Supervisor geral	567,13
II	Supervisor	530,72
III	Encarregado geral	494,56
	Encarregado de lavador de viaturas	
	Encarregado de lavador de vidros	
IV	Encarregado de lavador-encerador	464,13
	Lavador de vidros	
	Encarregado de limpador de aeronaves	
V	Lavador de viaturas (a)	445,93
	Encarregado de trabalhador limpeza hospitalar	
	Encarregado de lavador-limpador	
VI	Encarregado de lavador-vigilante	424,73
	Encarregado de limpeza	
	Lavador-encerador	
	Limpador de aeronaves	
VII	Trabalhador de limpeza hospitalar	411
	Lavador-limpador	
	Cantoneiro de limpeza	
	Trabalhador de serviços gerais	
VIII	Lavador-vigilante	401,03
	Trabalhador de limpeza em hotéis	
IX	Trabalhador de limpeza (b)	392,06

(a) Inclui a fracção de subsídio nocturno que vai além de 30 %.

(b) Quando exercer, normal e predominantemente, as suas funções em esgotos e fossas, será equiparado, para efeitos de retribuição, às categorias do nível VII, enquanto mantiver tais funções.

Nota. — Esta tabela inclui a diuturnidade prevista no n.º 1 da cláusula 36.^a

B) Trabalhadores jardineiros

Níveis	Categorias de jardineiro	Remunerações mínimas
I	Encarregado de jardineiro	494,56
II	Jardineiro	464,13
III	Ajudante de jardineiro	424,73

Nota. — Esta tabela inclui a diuturnidade prevista no n.º 1 da cláusula 36.^a

B) Restantes trabalhadores

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
I	Director de serviços	1 192,38

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas	
II	Chefe de departamento	1 029,27	
	Analista de informática		
III	Chefe de divisão	825,01	
IV	Chefe de serviços	764,66	
	Contabilista		
	Tesoureiro		
	Programador de informática		
V	Chefe de secção	703,80	
	Planeador de informática de 1. ^a		
	Chefe de vendas		
	Caixeiro-encarregado geral		
VI	Subchefe de secção	644,20	
	Operador de computador de 1. ^a		
	Planeador de informática de 2. ^a		
	Encarregado de armazém		
	Caixeiro-encarregado ou caixeiro chefe de secção		
	Inspector de vendas		
	Secretário de direcção		
VII	Primeiro-escriturário	581,13	
	Operador de registo de dados de 1. ^a		
	Controlador de informática de 1. ^a		
	Operador de computador de 2. ^a		
	Estagiário de planeador de informática		
	Caixa		
	Operador mecanográfico		
	Fiel de armazém		
	Vendedor		
	Oficial electricista		
	Motorista		
	Afinador de máquinas de 1. ^a		
	Canalizador-picheleiro de 1. ^a		
	Serralheiro civil de 1. ^a		
	Serralheiro mecânico de 1. ^a		
VIII	Segundo-escriturário		551,67
	Controlador de informática de 2. ^a		
	Operador de registo de dados de 2. ^a		
	Estagiário de operador de computador		
	Conferente de armazém		
	Afinador de máquinas de 2. ^a		
	Canalizador-picheleiro de 2. ^a		
	Serralheiro civil de 2. ^a		
	Serralheiro mecânico de 2. ^a		
	Cobrador		
	Manobrador de máquinas		
IX	Terceiro-escriturário	521,99	
	Estagiário de operador de registo de dados		
	Estagiário de controlador de informática		
	Pré-oficial electricista		
	Afinador de máquinas de 3. ^a		
	Canalizador-picheleiro de 3. ^a		
	Serralheiro civil 3. ^a		
	Serralheiro mecânico de 3. ^a		
	Distribuidor		
	Telefonista		
X	Estagiário do 2. ^o ano	442,18	
	Dactilógrafo do 2. ^o		
	Contínuo		
	Porteiro		
	Guarda ou vigilante		

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
XI	Estagiário do 1.º ano Dactilógrafo do 1.º ano Praticante de metalúrgico do 2.º ano Ajudante de electricista do 2.º ano Servente de armazém	406,77
XII	Praticante de metalúrgico do 1.º ano Ajudante de electricista do 1.º ano Paquete (16 e 17 anos) Praticante de armazém do 3.º ano	357,39
XII	Praticante de armazém do 2.º ano Aprendiz de metalúrgico do 2.º ano Aprendiz de electricista do 2.º ano Paquete (14 e 15 anos)	332,70
XIV	Praticante de armazém do 1.º ano Aprendiz de metalúrgico do 1.º ano Aprendiz de electricista do 1.º ano	276,83

Lisboa, 22 de Fevereiro de 2002.

Pela Associação das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares:

(Assinatura ilegível.)

Pelo STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviço de Portaria, Vigilância, Limpeza, Doméstica e Actividades Diversas:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Portugal Telecom e Empresas Participadas:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;
CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;
Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;
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;

SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

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

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

Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

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 Metalúrgica e Metalomecânica do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo; Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 15 de Fevereiro de 2002. — Pela Direcção, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 22 de Fevereiro de 2002.

Depositado em 28 de Fevereiro de 2002, a fl. 150 do livro n.º 9, com o n.º 251/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Siderurgia Nacional — Empresa de Produtos Longos, S. A., e o SINDEL — Sind. Nacional da Ind. e da Energia e outros.

CAPÍTULO I

Âmbito, área, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a Siderurgia Nacional — Empresa de Produtos Longos, S. A., adiante designada por Empresa, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — Consideram-se parte integrante deste AE os protocolos complementares acordados entre as mesmas partes, com referência a regulamentação específica aplicável em função dos estabelecimentos industriais da Empresa.

Cláusula 2.^a

Área

O presente AE aplica-se em todo o território nacional e em todas as áreas em que a Siderurgia Nacional — Empresa de Produtos Longos, S. A., exerça a sua actividade.

Cláusula 3.^a

Vigência

1 — O presente AE entra em vigor na data da sua assinatura.

2 — O presente AE, manter-se-á em vigor até à publicação de novo acordo.

3 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária vigorarão de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de cada ano.

Cláusula 4.^a

Denúncia

1 — O presente AE não pode ser denunciado antes de 1 de Janeiro de 2005.

2 — A denúncia deverá ser acompanhada da proposta escrita relativa às matérias que se pretende sejam revistas.

3 — A resposta por escrito e respectiva fundamentação será enviada até 30 dias após a recepção da proposta.

4 — As negociações iniciar-se-ão no prazo máximo de 45 dias a contar da data da denúncia.

CAPÍTULO II

Direitos e deveres das partes

Cláusula 5.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições legais aplicáveis, o presente AE e os regulamentos dele emergentes;
- b) Respeitar e fazer-se respeitar no local de trabalho, tratando com urbanidade e lealdade os órgãos sociais da Empresa, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a Empresa;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Prestar, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados pelos seus companheiros de trabalho;
- e) Promover e executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da Empresa;
- f) Cumprir as ordens e instruções dos superiores hierárquicos em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias legais e contratuais;
- g) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- h) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;
- i) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou as acções de formação profissional que a Empresa promova ou subsidie;
- j) Responsabilizar-se e velar pela boa conservação e utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela Empresa;
- l) Guardar lealdade à entidade patronal e, nomeadamente, abster-se de negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a Empresa e de divulgar informações referentes à sua organização, métodos de produção e negócios;
- m) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados, colegas e superiores;
- n) Não abandonar o seu posto de trabalho, uma vez cumprido o horário, sem que seja substituído ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias, quando desse abandono possam resultar prejuízos para a Empresa;
- o) Comunicar, por escrito e no prazo de 15 dias, aos órgãos de pessoal a alteração da residência habitual, sempre que ela se verifique;
- p) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade.

Cláusula 6.^a

Deveres da Empresa

São deveres da Empresa:

- a) Cumprir o presente AE, os regulamentos dele emergentes e a lei;
- b) Tratar o trabalhador com urbanidade por forma a não ferir a sua dignidade moral e profissional, devendo as admoestações ser feitas em particular;
- c) Exigir do pessoal com funções de chefia que adopte comportamento conforme ao disposto na alínea anterior;
- d) Proporcionar aos trabalhadores adequadas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita à moral, higiene, saúde e segurança no trabalho;
- e) Pagar ao trabalhador a retribuição de acordo com a sua categoria e escalão profissionais e regime de trabalho;
- f) Promover e dinamizar a formação dos trabalhadores no campo da segurança, saúde e higiene no trabalho;
- g) Enviar aos sindicatos respectivos, até ao 10.º dia útil do mês seguinte a que respeitam, os mapas de quotização e o produto das quotas dos trabalhadores que para tal dêem o seu acordo por escrito;
- h) Passar certificados de trabalho aos trabalhadores, dos quais constem a antiguidade, funções ou cargos desempenhados, podendo neles indicar outras referências, se tal for solicitado pelo interessado;
- i) Cumprir os deveres impostos por lei em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- j) Manter e dinamizar a formação para os trabalhadores adequada ao seu aperfeiçoamento profissional, desenvolvendo as suas capacidades profissionais e pessoais, bem como facilitar a frequência do ensino oficial ou privado, conforme o disposto neste AE;
- l) Prestar aos sindicatos outorgantes e aos delegados sindicais todas as informações e esclarecimentos que solicitem, com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste AE;
- m) Facilitar a consulta do processo individual, sempre que o respectivo trabalhador o solicite;
- n) Facilitar aos trabalhadores em serviço os contactos comprovadamente urgentes de e para o exterior, nomeadamente através de telefone;
- o) Responder, por escrito, e no prazo máximo de 30 dias, a qualquer reclamação formulada directamente pelo trabalhador ou pelos seus representantes sindicais.

Cláusula 7.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à Empresa:

- a) Opor-se por qualquer forma a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como despedi-los ou aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;

- c) Baixar a categoria profissional e ou o escalão salarial do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 8.^a;
- e) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela Empresa ou por pessoas por ela indicados;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, economatos, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e regalias decorrentes da antiguidade;
- h) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- i) Fazer discriminação em eventuais revistas à saída das instalações.

2 — A prática, por parte da Empresa, de qualquer acto contrário às garantias do trabalhador previstas neste AE considera-se violação do contrato de trabalho e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador.

Cláusula 8.^a

Transferência de trabalhadores para outro local de trabalho

1 — A Empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho mediante o seu acordo escrito ou em resultado de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele trabalha.

2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo, pode rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização prevista no n.º 5 da cláusula 89.^a

3 — Entende-se por local de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta habitualmente serviço, entendendo-se, para este efeito, que a Empresa tem dois estabelecimentos, situados no Seixal e na Maia.

4 — Considera-se ainda transferência individual a que for solicitada pelo trabalhador.

5 — A Empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas e decorrentes da transferência, nomeadamente de transporte do trabalhador, agregado familiar e mobília, as quais deverão ser comprovadas e satisfeitas de uma só vez pela Empresa.

6 — A Empresa concederá ao trabalhador, em caso de transferência, dispensa sem perda de remuneração para que este regularize a sua situação habitacional, até quatro dias úteis, podendo no entanto o trabalhador acordar com a Empresa outro prazo.

7 — Em caso de transferência do local de trabalho a título provisório, o trabalhador considera-se em regime de deslocação.

8 — Não se consideram como transferência de trabalhadores as simples deslocações em serviço relativa-

mente às quais a Empresa reembolsará integralmente as despesas com transporte, alojamento e alimentação às mesmas inerentes, podendo a Empresa adiantar os montantes previstos.

Cláusula 9.^a

Prestação de serviços não compreendidos no contrato de trabalho

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à sua categoria profissional.

2 — A entidade patronal pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria respectiva.

3 — O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

4 — O disposto nos dois números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissional.

5 — No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após seis meses de exercício dessas actividades, terá direito a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.

6 — Quando o interesse da Empresa o exigir, e salvo estipulação em contrário, poderá o trabalhador, temporariamente, desempenhar tarefas não compreendidas na sua categoria profissional, desde que não haja diminuição de retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

7 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do n.º 2, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

8 — Os trabalhadores que prestem serviço em instalações fabris, em postos predominantemente de produção, deverão colaborar nas tarefas auxiliares, de conservação e manutenção geral dos postos de trabalho e de outras directamente a eles adstritos.

9 — Decorridos 90 ou 180 dias, respectivamente, seguidos ou interpolados, no exercício da situação referida no n.º 2, o trabalhador terá direito, definitivamente, tanto à categoria profissional como à respectiva remuneração.

Cláusula 10.^a

Exercício de funções inerentes a diversas categorias profissionais

Quando o trabalhador, com regularidade, exerce funções inerentes a diversas categorias profissionais receberá a retribuição mais elevada.

Cláusula 11.^a

Comissão de serviço

1 — Só podem ser exercidos em regime de comissão de serviço os cargos de administração, de direcção directamente dependentes da administração e, bem assim, as funções de secretariado pessoal relativo aos titulares desses cargos cuja natureza se fundamente numa especial relação de confiança.

2 — O acordo relativo ao exercício de cargos em regime de comissão de serviço está sujeito a forma escrita a ser assinado por ambas as partes.

3 — A comissão de serviço rege-se, em tudo o não previsto na presente cláusula, pelo legalmente consagrado (Decreto-Lei n.º 404/91, de 16 de Outubro).

CAPÍTULO III

Organização dos trabalhadores na Empresa

SECÇÃO I

Comissão paritária

Cláusula 12.^a

Composição

1 — É constituída uma comissão paritária composta por seis elementos, sendo três de uma parte, em representação das organizações sindicais outorgantes deste AE, e três de outra parte, em representação da Empresa.

2 — Por cada representante efectivo será designado um suplente.

3 — Os representantes das partes podem ser assistidos por assessores, até ao máximo de três.

4 — No prazo de 30 dias após a publicação deste AE, cada uma das partes comunicará por escrito à outra os nomes dos seus representantes.

Cláusula 13.^a

Competência

1 — Compete à comissão paritária:

- a) Deliberar sobre as dúvidas relativas à aplicação do presente AE, nomeadamente em matéria de reclassificação, bem como os regulamentos dele emergentes;
- b) Proceder à definição e enquadramento de novas categorias profissionais e respectivas funções;
- c) Analisar e decidir sobre as matérias da sua competência que lhe são atribuídas pelo presente AE e pela lei.

2 — Para o exercício das suas atribuições, a comissão paritária poderá solicitar à Empresa todos os elementos de que necessite, ouvir as pessoas que entender, proceder a inquéritos e recorrer ao parecer de especialistas.

Cláusula 14.^a

Funcionamento

1 — A comissão paritária reunirá no prazo máximo de cinco dias úteis após o pedido de intervenção de qualquer das partes, que deverá convocar a outra por escrito e remeter-lhe a respectiva ordem de trabalhos.

2 — A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes dois membros representantes de cada parte.

3 — Na falta de quórum, a comissão paritária reunirá novamente no prazo máximo de três dias úteis, podendo deliberar qualquer que seja o número de elementos presentes, desde que as duas partes o estejam.

4 — As deliberações serão tomadas por unanimidade, sendo as mesmas consideradas para todos os efeitos como regulamentação deste AE, sujeitas nos mesmos termos que este a depósito e publicação nos termos legais.

5 — A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Trabalho e da Solidariedade ou outra entidade que a comissão entenda conveniente.

6 — Por cada reunião, a comissão paritária elaborará a respectiva acta, donde constarão os assuntos tratados e as deliberações tomadas.

SECÇÃO II

Actividade sindical

Cláusula 15.^a

Direito à actividade sindical na Empresa

1 — Os trabalhadores e os sindicatos outorgantes deste AE têm direito a desenvolver actividade sindical na Empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2 — Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos.

3 — Entende-se por comissão sindical a organização dos delegados do mesmo sindicato na Empresa.

4 — Entende-se por comissão intersindical na Empresa a organização de delegados sindicais dos sindicatos outorgantes deste AE representativos dos trabalhadores na Empresa.

5 — Os delegados sindicais têm o direito de distribuir nas instalações da Empresa, ou afixar em local apropriado, textos, comunicações ou informações relacionados com o interesse dos trabalhadores, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da normal laboração da Empresa.

6 — Aos dirigentes sindicais ou seus representantes é facultado o acesso às instalações da Empresa e às reuniões dos trabalhadores, mediante comunicação à Empresa, com a antecedência mínima de seis horas,

salvo casos excepcionais, e ficando sujeitos aos regulamentos de higiene e segurança.

7 — As direcções dos sindicatos comunicarão à Empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 16.^a

Número de delegados sindicais

1 — O numero máximo de delegados sindicais, por sindicato, a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior e seguintes é, em cada estabelecimento:

- a) Com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) Com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) Com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) Com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;
- e) Com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados, o número de delegados será resultante da fórmula:

$$6 + \frac{n - 500}{200}$$

representando n o número de trabalhadores do respectivo estabelecimento.

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

Cláusula 17.^a

Direito de reunião nas instalações da Empresa

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, mediante convocação do delegado sindical, da comissão sindical ou intersindical ou de um terço ou 50 trabalhadores do respectivo estabelecimento, sem prejuízo da normalidade da laboração.

2 — Com ressalva do disposto na última parte do número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que se considera para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 — As reuniões previstas no número anterior só poderão ser convocados pelas entidades referidas no n.º 1.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à Empresa, ou a quem a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que as mesmas se efectuem, devendo afixar nos locais reservados para esse efeito as respectivas convocatórias.

5 — Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores da Empresa podem participar nas reuniões nos termos do n.º 6 da cláusula 15.ª

6 — Para as reuniões previstas nesta cláusula, a Empresa cederá as instalações convenientes.

Cláusula 18.ª

Crédito de horas

1 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de oito horas por mês.

2 — Os créditos de horas atribuídos no n.º 1 referem-se ao período normal de trabalho e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

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

4 — Fora do crédito ou esgotado o crédito de horas concedido, as faltas dadas pelos delegados sindicais no exercício das suas funções são sempre justificadas nos termos da lei.

5 — No exercício das suas funções, os delegados sindicais poderão não só circular livremente no interior da Empresa, sem prejuízo da sua normal laboração, como permanecer no seu interior fora do seu horário de trabalho.

6 — Não contam para o crédito de horas referido no n.º 1 as reuniões havidas com a administração ou com quem esta delegar, bem como aquelas que resultem da negociação do AE

Cláusula 19.ª

Tempo para o exercício das funções sindicais

1 — As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efectivo.

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

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

Cláusula 20.ª

Cedência de instalações

1 — Em cada estabelecimento a Empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais e dos sindicatos outorgantes deste AE, desde que aqueles o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da Empresa que seja apropriado ao exercício

das suas funções, incluindo os móveis indispensáveis à sua actividade, e que disponha de telefone interno e externo.

2 — Se for impossível a atribuição de um local no interior da Empresa, poderá este ser na proximidade, a definir de acordo com os delegados sindicais.

Cláusula 21.ª

Reuniões com a administração

1 — A comissão intersindical dos sindicatos outorgantes deste AE, bem como das respectivas comissões sindicais, reunirão com a administração ou com quem esta designar para o efeito, sempre que qualquer das partes o solicite e a outra aceite, cabendo à parte proponente da reunião a indicação da ordem de trabalhos.

2 — No caso de tais reuniões terem lugar durante as horas de serviço, não implicarão perda de retribuição. Se tiverem lugar fora do horário normal, não implicarão o pagamento de qualquer retribuição.

3 — Das deliberações tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento aos trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados na Empresa.

Cláusula 22.ª

Competência e poderes das comissões sindicais e comissão intersindical

1 — Compete às comissões sindicais ou intersindical da Empresa:

- a) Averiguar e obter esclarecimentos sobre todos e quaisquer factos relativos às condições de trabalho que se repercutam ou afectem os trabalhadores da Empresa;
- b) Acompanhar e analisar o funcionamento das estruturas de carácter social que existam ou venham a existir na Empresa;
- c) Desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas por este AE, com observância dos preceitos nele estabelecidos;
- d) Analisar e dar parecer sobre qualquer projecto de mudança de local do estabelecimento.

2 — Sobre as matérias constantes das alíneas b) e d), a Empresa, antes de deliberar, dará conhecimento prévio aos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindical.

3 — A competência e os poderes reconhecidos aos órgãos sindicais da Empresa referidos no n.º 1 desta cláusula entendem-se sem prejuízo da competência e dos poderes exclusivos determinados por lei.

SECÇÃO III

Comissão de Trabalhadores

Cláusula 23.ª

Princípios gerais

1 — É direito dos trabalhadores desta Empresa criar uma comissão de trabalhadores para o integral exercício dos direitos previstos na Constituição e na lei.

2 — Cabe aos trabalhadores definir a organização e funcionamento da Comissão de Trabalhadores, nos termos da Constituição e da lei.

3 — É vedada à Empresa qualquer interferência na organização, funcionamento e actividade da Comissão de Trabalhadores.

4 — A Empresa colocará à disposição da Comissão de Trabalhadores as instalações necessárias para o exercício da sua actividade, nos termos previstos na lei e na cláusula 20.^a deste AE.

Cláusula 24.^a

Garantias da Comissão de Trabalhadores

1 — Do exercício de funções na Comissão de Trabalhadores não pode para os seus membros resultar, nos termos da lei e deste AE, prejuízo ou limitação de direitos e garantias dos trabalhadores.

2 — Os membros da Comissão de Trabalhadores gozam dos direitos e garantias atribuídas pela lei aos delegados sindicais.

3 — No exercício das suas funções, os membros da Comissão de Trabalhadores poderão não só circular livremente no interior da Empresa, sem prejuízo da sua normal laboração, como permanecer no seu interior fora do seu horário de trabalho.

Cláusula 25.^a

Atribuições da Comissão de Trabalhadores

1 — A Comissão de Trabalhadores reunirá com a administração ou com quem esta designar para o efeito sempre que qualquer das partes o solicite e a outra aceite, cabendo à parte proponente da reunião a indicação da ordem de trabalhos.

2 — Das reuniões previstas no número anterior serão lavradas actas, que serão assinadas pelos participantes.

SECÇÃO IV

Direito à greve

Cláusula 26.^a

Direito à greve

1 — É assegurado aos trabalhadores o direito de preparar, organizar e desencadear processos de greve, conforme previsto na Constituição e na lei.

2 — A Empresa pode exercer o controlo habitual para efeito do desconto legal na retribuição do tempo de greve.

3 — Nenhum trabalhador que adira à greve é obrigado a exercer o controlo referido no número anterior.

4 — As associações sindicais e os trabalhadores ficam obrigados a prestar, durante a greve, os serviços necessários à segurança e manutenção dos equipamentos e instalações.

5 — A Empresa não pode exigir aos trabalhadores declarações relativas à sua adesão à greve.

CAPÍTULO IV

Admissão e carreira profissional

Cláusula 27.^a

Condições de admissão

1 — Salvo nos casos expressamente previstos na lei ou no clausulado deste AE, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões abrangidas são:

- a) Idade mínima não inferior a 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

2 — As habilitações referidas no número anterior não serão obrigatórias para os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente AE já exerçam a profissão na Empresa.

Cláusula 28.^a

Regime de admissões — Carreira profissional

1 — As condições de admissão, recrutamento interno e carreira profissional dos trabalhadores da Empresa têm em vista o melhor aproveitamento dos recursos humanos disponíveis e contemplam a valorização integral dos trabalhadores e um melhor enquadramento das suas potencialidades.

2 — Antes da admissão dos trabalhadores, a Empresa deve submetê-los a exame médico, a fim de verificar se o candidato tem saúde e robustez compatíveis com a profissão a que se destina.

Cláusula 29.^a

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores, salvo acordo escrito em contrário, obedece ao seguinte período experimental:

- a) 50 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 140 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 210 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

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

Cláusula 30.^a

Contratos a termo certo

1 — Só podem ser celebrados contratos de trabalho a termo certo nos seguintes casos:

- a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;

- b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da Empresa;
- c) Actividades sazonais;
- d) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- e) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como o início de laboração de um estabelecimento;
- f) Execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e preparações industriais, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controle e acompanhamento, bem como outros trabalhos de análoga natureza e temporalidade, tanto em regime de empreitada como de administração directa;
- g) Desenvolvimento de projectos, incluindo concepção, investigação, direcção e fiscalização, não inseridos na actividade corrente da entidade empregadora;
- h) Contratação de trabalhadores à procura do primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

2 — O prazo dos contratos de trabalho referidos no número anterior será de seis meses, só podendo ser inferior nas situações previstas nas alíneas a) a d) do número anterior.

3 — Sempre que se verifique violação do disposto no n.º 2 desta cláusula, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses.

4 — Considera-se contrato sem termo aquele em que falta a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação e o prazo estipulado com indicação do motivo justificativo.

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

Cláusula 31.^a

Caducidade

1 — O contrato caduca no termo do prazo estipulado, desde que a Empresa comunique ao trabalhador até oito dias antes do prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o não renovar.

2 — A falta da comunicação referida no número anterior implica a renovação do contrato por período igual ao prazo inicial.

3 — A caducidade do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três dias de remuneração de base por cada mês completo de duração, calculada segundo a fórmula valor/hora, não podendo ser inferior a um mês.

4 — Sem prejuízo das situações de justa causa, às quais se aplica o regime geral da cessação do contrato de trabalho, a extinção do contrato antes de decorrido o prazo de denúncia de qualquer das partes, ainda que com aviso

prévio, confere à outra o direito a uma indemnização equivalente ao total das retribuições ainda devidas.

5 — Durante os primeiros 30 dias de vigência do contrato a termo qualquer das partes o pode denunciar, sem aviso prévio nem invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização.

6 — O prazo previsto no número anterior é reduzido a 15 dias, no caso de contrato com prazo não superior a seis meses.

7 — Se a extinção antecipada do contrato a termo ocorrer com desrespeito do período (aviso prévio aplicável) e for da iniciativa do trabalhador, a indemnização a pagar será igual ao valor dos prejuízos efectivamente sofridos pela Empresa, mas não superior à remuneração correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 32.^a

Estipulação do prazo, renovação e conversão do contrato

1 — A estipulação do prazo tem de constar expressamente do contrato.

2 — Caso se trate de contrato sujeito a renovação, esta não poderá efectuar-se para além de duas vezes e a soma do prazo inicial com as renovações não poderá em caso algum exceder três anos consecutivos.

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

4 — O contrato converte-se em contrato sem termo se forem excedidos os prazos de duração fixados, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

Cláusula 33.^a

Forma do contrato a termo

O contrato de trabalho a termo certo está sujeito a forma escrita e conterà obrigatoriamente as seguintes indicações:

Identificação dos contraentes, categoria profissional ou funções ajustadas, retribuição do trabalhador, local e horário de trabalho, data do início e termo do contrato, explicitação do motivo justificativo, data da celebração e cumprimento da obrigação de comunicação do teor do contrato, pela Empresa, no prazo de cinco dias, à Comissão de Trabalhadores e estruturas sindicais existentes na Empresa.

Cláusula 34.^a

Serviço efectivo/seguro

1 — Sem prejuízo do legalmente consignado, os períodos de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, bem como as faltas injustificadas, não contam como serviço efectivo.

2 — Para efeitos de cobertura de riscos de acidentes de trabalho, considerar-se-ão, nos termos previstos na lei, os que ocorrerem no itinerário do trabalhador de casa para o seu local de trabalho ou deste para casa.

Cláusula 35.^a

Formação profissional

1 — A Empresa deve proporcionar aos seus trabalhadores meios de formação e aperfeiçoamento profissional, nos termos prescritos por lei.

2 — A formação deverá ser acessível a todos os trabalhadores.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 36.^a

Regulamentação de trabalho

Dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e dos condicionalismos fixados na lei e neste AE, compete à Empresa regulamentar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

Cláusula 37.^a

Definições

1 — Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e de termo do período de trabalho diário normal, bem como dos intervalos de descanso diários. Por período de trabalho diário normal entende-se, por sua vez, o número de horas de trabalho que o trabalhador está obrigado a prestar no seu horário.

2 — O horário de trabalho poderá ser normal, flexível e de turnos.

3 — Entende-se por horário normal aquele cujas horas de início e termo bem como o início e a duração do intervalo para refeição ou descanso são fixos.

4 — Entende-se por horário flexível aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos.

5 — Entende-se por horário de turnos aquele em que existem, para o mesmo posto, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem, sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho, e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida.

Cláusula 38.^a

Intervalo de descanso

1 — Sem prejuízo do regime especial de trabalho de turnos, o período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2 — O período de intervalo de descanso diário poderá ser diverso, se tal for acordado com os trabalhadores interessados ou decorrer de horário legal ou contratualmente em vigor.

Cláusula 39.^a

Período semanal de trabalho

1 — São os seguintes os períodos semanais de trabalho na Empresa:

Quarenta horas semanais para os trabalhadores dos sectores administrativos e de escritórios;
Quarenta horas para os restantes trabalhadores.

2 — Os períodos semanais de trabalho referidos no número anterior definem períodos de trabalho efectivo, os quais são medidos no posto de trabalho, e excluem todas as interrupções de actividade resultantes da aplicação de acordos, designadamente deste AE, e de normas convencionais ou legais que impliquem a paragem do posto de trabalho ou a substituição do trabalhador.

Cláusula 40.^a

Elaboração de horários

1 — Compete à Empresa a elaboração dos horários de trabalho de acordo com o prescrito na lei.

2 — Para a elaboração dos horários de trabalho na Empresa, esta obriga-se a dar cumprimento a todos os pressupostos legais prévios conducentes à respectiva entrada em vigor.

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

Cláusula 41.^a

Flexibilização do horário de trabalho

1 — Com a flexibilização do horário de trabalho, as prestações diárias e semanais serão ajustadas de acordo com os objectivos de exploração fabril, sendo admitido o prolongamento diário e semanal dos períodos normais de trabalho até ao limite máximo de duas horas diárias, sem que a duração do trabalho semanal exceda as cinquenta horas e não contando para este limite o trabalho suplementar.

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

3 — Nos horários de turno com folga rotativa, as horas semanais realizadas em excesso serão acumuladas e compensadas de acordo com o referido no n.º 1.

Cláusula 42.^a

Horário de trabalho flexível

1 — O horário de trabalho flexível, no cumprimento da lei, deverá ser elaborado por forma a salvaguardar e garantir a normal funcionalidade dos serviços e dos postos de trabalho onde se aplique.

2 — A regulamentação e aplicação do horário de trabalho flexível carece de acordo prévio dos trabalhadores abrangidos e de prévia informação aos delegados sindicais, bem como de informação ao IDICT (Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho).

Cláusula 43.^a

Controlo de presenças

1 — Sem prejuízo de qualquer outro sistema que venha a ser implementado pela Empresa, é obrigatória, em princípio, para todos os trabalhadores a marcação de ponto no início e no termo de cada um dos períodos de trabalho diário.

2 — O controlo do cumprimento do horário de trabalho deverá ser uniforme para todos os trabalhadores e, em regra, por meio dos relógios de ponto.

3 — Quando não seja praticável a marcação por relógio de ponto, as entradas e saídas dos trabalhadores serão registadas em folha de ponto.

4 — Ao trabalhador que, por esquecimento, não marque o ponto de controlo de entrada ou saída não poderá ser efectuado qualquer desconto na remuneração, desde que comprove devidamente a sua presença no posto de trabalho às horas normais, no prazo de dois dias úteis, após notificação pelo órgão de pessoal.

Cláusula 44.^a

Trabalho suplementar

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

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

3 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando a Empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato de trabalho a termo certo.

4 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em caso de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a Empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

5 — O trabalho suplementar previsto no n.º 3 fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- Duzentas horas de trabalho por ano;
- Duas horas por dia normal de trabalho;
- Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados;
- Um número de horas igual a meio período normal de trabalho, em meio dia de descanso complementar.

6 — O trabalho suplementar previsto no n.º 4 não fica sujeito a quaisquer limites.

7 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:

- 75 % da retribuição normal na 1.^a hora;
- 100 % da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes.

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

9 — A remuneração horária que serve de base ao cálculo do trabalho suplementar é apurada segundo a seguinte fórmula:

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

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

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

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

12 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes, mas, em caso de interesse da Empresa, poderá ser gozado noutra data.

13 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela Empresa.

14 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório motivado pela falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador tem direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia, ficando o seu gozo sujeito ao regime do n.º 11.

15 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre a Empresa e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100 %.

Cláusula 45.^a

Trabalho por turnos

1 — Deverão ser organizados turnos de pessoal diferente, sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 — A Empresa obriga-se a afixar mensalmente a escala de turnos.

3 — Os turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelo trabalhador.

4 — Os trabalhadores só poderão ser mudados temporariamente do horário ou letra a que estão adstritos

após o período de descanso semanal, salvo nos casos de substituição por ausência ou que afectem a laboração da Empresa, em que tal não seja possível.

5 — Os horários de turnos a praticar na Empresa deverão, em princípio, corresponder aos regimes abaixo discriminados, podendo excepcionalmente ser aplicados outros, desde que em conformidade com o disposto na lei e neste AE:

- a) Horário de três turnos com folga rotativa, tendo em cada quatro semanas uma folga coincidente com o sábado e o domingo;
- b) Horário de três turnos com folga, alternando o sábado e o domingo com o domingo e a segunda-feira;
- c) Horário de dois turnos com folga rotativa, um dos quais será parcialmente nocturno;
- d) Horário de dois turnos, em que um dos dois dias de folga é sempre ao domingo e um dos quais será parcialmente nocturno;
- e) Horário de dois turnos com folga rotativa, sendo os dois parcialmente nocturnos.

6 — No horário de trabalho em regime de turnos cada trabalhador ficará adstrito a uma letra do respectivo horário.

7 — O trabalhador não poderá ser obrigado a prestar serviço em dois turnos sem que entre eles haja um intervalo mínimo de doze horas.

8 — Para efeito deste AE, será considerado como:

- 1.º turno — o compreendido entre as 0 e as 8 horas;
- 2.º turno — o compreendido entre as 8 e as 16 horas;
- 3.º turno — o compreendido entre as 16 e as 24 horas.

9 — O subsídio mensal de turno estabelecido no anexo I é devido quando o trabalhador se encontra neste regime em efectividade de funções, variando o respectivo montante de acordo com as modalidades a seguir indicadas:

- a) Horário de três turnos com folga rotativa;
- b) Horário de três turnos com folga fixa ao domingo;
- c) Horário de dois turnos com folga rotativa;
- d) Horário de dois turnos com folga fixa ao domingo;
- e) Horário de dois turnos com folga rotativa, sendo os dois parcialmente nocturnos.

10 — Os trabalhadores não incluídos em turnos, mas sujeitos a um regime de folga rotativa, terão direito a um subsídio diário respectivo estabelecido no anexo I.

11 — Os trabalhadores que, à data da assinatura deste AE, hajam adquirido o direito de receber em base permanente subsídio de turno mesmo não trabalhando por turnos manterão, enquanto não for extinto, o direito ao quantitativo anteriormente em vigor; todavia, se, por decisão da Empresa, a que o trabalhador ficará vinculado, este retomar a prestação do trabalho em regime de turnos, terá direito a receber, em substituição do quantitativo atrás referido, o montante do subsídio então em vigor (se este for mais elevado), enquanto efectivamente prestar trabalho em regime de turnos.

Cláusula 46.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Entende-se por trabalhador-estudante aquele que frequente qualquer grau do ensino oficial ou equivalente.

2 — Os cursos ou estágios não abrangidos pelo n.º 1 serão submetidos à consideração da Empresa.

3 — O trabalhador-estudante gozará dos direitos consignados nas alíneas seguintes e, para tal, deverá efectuar trimestralmente prova de frequência escolar:

- a) A Empresa deverá elaborar horários de trabalho específicos com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino;
- b) Dispensa de prestação do trabalho até seis horas/semana, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar;
- c) A opção entre os regimes previstos nas alíneas anteriores será objecto de acordo entre a Empresa, o trabalhador e as estruturas representativas dos trabalhadores, de modo que não sejam prejudicados os direitos dos trabalhadores-estudantes nem perturbado o normal funcionamento da Empresa e serviços;
- d) Esta dispensa poderá ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente e depende do período de trabalho semanal, nos termos seguintes:
 - 1) Duração do trabalho de trinta e seis a trinta e nove horas — dispensa até cinco horas;
 - 2) Duração do trabalho superior a trinta e nove horas — dispensa até seis horas;
- e) Dispensa do trabalho:
 - 1) Por cada disciplina, dois dias para prova escrita mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
 - 2) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

- f) O direito à marcação de férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da Empresa. Igual direito quanto ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo no caso de incompatibilidade resultante do encerramento da Empresa para férias;
- g) Sempre que possível, dispensa de prestação de trabalho em regime de turnos.

4 — O trabalhador-estudante que ao serviço da Empresa complete o seu curso será preferencialmente colocado em lugares de trabalho compatíveis, desde que haja vaga, tendo prioridade em relação a admissões e, tanto quanto possível, na evolução da sua carreira ao serviço da Empresa.

5 — Nos locais de trabalho onde se pratique o horário flexível, para poder usufruir da regalia prevista na alínea b) do n.º 3, o trabalhador pode optar por um dos regimes seguintes:

- a) O horário flexível mantém-se, implicando a concessão da dispensa a redução do horário diário em montante idêntico ao das horas dispensadas, sem que, contudo, haja coincidência com o período de presença obrigatório;
- b) Passagem ao horário fixo durante o período de aulas.

6 — A dispensa de prestação de trabalho para frequência de aulas é extensível a trabalhadores-estudantes em regime de turnos e prevenção, caso seja possível compatibilizar os seus interesses com a normal laboração fabril e sem que para a Empresa resulte qualquer prejuízo ou aumento de encargos.

7 — Para efeitos da aplicação da alínea e) do n.º 3, apenas se consideram provas de exame, para além dos exames de avaliação global ou definitiva, os exames de frequência obrigatória do ensino superior.

8 — Conforme a alínea a) do n.º 3, o trabalhador-estudante poderá ser dispensado temporariamente da prestação de trabalho em regime de turnos, desde que tal concessão não origine dificuldades laborais no sector onde se encontre integrado, perdendo o respectivo subsídio de turno.

9 — Entende-se por aproveitamento escolar a aprovação no ano lectivo ou em, pelo menos, 50% das disciplinas em que o trabalhador-estudante se encontrava inscrito.

10 — As faltas previstas nos números anteriores desta cláusula são consideradas justificadas e contam para todos os efeitos como tempo de trabalho efectivo.

11 — O disposto na presente cláusula não prejudica situações existentes mais favoráveis, que assim prevalecerão, nem as disposições legais igualmente mais favoráveis.

Cláusula 47.^a

Regime de prevenção

1 — O serviço de prevenção destina-se a acorrer a acontecimentos extraordinários, a situações imprevisíveis e de avarias e em casos de manifesta urgência, devendo o pessoal devidamente especializado estar localizado e à disposição da Empresa, na residência ou imediações, fora do período normal de trabalho.

2 — Durante os períodos de prevenção, o pessoal obriga-se a satisfazer a eventual convocação, comparecendo na fábrica, com a máxima prontidão, de acordo com os meios de transporte utilizados, para a execução dos trabalhos urgentes que justifiquem essas chamadas.

3 — Quando por razões graves de carácter pessoal ou familiar o trabalhador solicite dispensa do regime de prevenção, a Empresa só poderá recusar desde que a concessão da dispensa implique prejuízos graves para a laboração.

4 — O período de prevenção é semanal, compreendido das 0 horas de segunda-feira às 24 horas de domingo, não podendo o trabalhador cumprir dois períodos seguidos.

5 — Quando dois trabalhadores pretenderem trocar entre si qualquer período de prevenção, devem comunicá-lo previamente à Empresa.

6 — Os trabalhadores na situação de regime de prevenção terão direito, independentemente de serem chamados à fábrica para a prestação de serviços urgentes, a um prémio por cada período de prevenção, nos termos do anexo II, e o trabalho prestado fora do horário normal de trabalho será remunerado nas condições aplicáveis ao trabalho suplementar, aplicando-se o n.º 10 da cláusula 44.^a

7 — Quando não se complete o período referido no número anterior, o prémio ali mencionado será proporcional ao tempo em que se encontrou nessa situação.

Cláusula 48.^a

Trabalho nocturno

1 — É considerado trabalho nocturno aquele que é prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

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

Cláusula 49.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — O regime de isenção de horário de trabalho aplica-se conforme legalmente consignado.

2 — Compete à Empresa requerer a isenção de horário de trabalho à Inspeção Geral do Trabalho, anexo toda a documentação necessária para comprovar as razões alegadas, bem como a concordância escrita do trabalhador.

3 — Os trabalhadores que, nos termos da lei, venham a ser isentos de horário de trabalho, têm direito a retribuição especial de acordo com o prescrito na lei.

4 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica os dias de descanso semanal, ainda que complementar, e os feriados obrigatórios.

CAPÍTULO VI

Regimes especiais de trabalho

Cláusula 50.^a

Princípio geral

1 — As mulheres e os menores podem exercer qualquer profissão sem prejuízo dos limites estabelecidos neste AE ou na lei.

2 — A Empresa deve proporcionar às mulheres e menores condições de trabalho adequadas às suas aptidões físicas.

3 — Em identidade de tarefas e qualificação não deverá existir diferenciação entre mulheres e homens.

Cláusula 51.^a

Direitos das mulheres trabalhadoras

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

- a) Não desempenhar durante a gravidez e até três meses após o parto ou o aborto, cuja ocorrência seja comprovada por atestado médico ou documento equivalente, tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado, sem diminuição da retribuição ou perda de quaisquer direitos;
- b) Faltar durante 120 dias consecutivos no período de maternidade, dos quais 90 são obrigatórios e imediatamente gozados após o parto, mais 30 dias por gémeos, não podendo dar lugar a descontos para quaisquer efeitos, nomeadamente nas férias, antiguidade, aposentação ou retribuição, excepto se o exercício de tal direito for requerido pelo pai;
- c) Interromper a licença de maternidade em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, até à data em que cesse o internamento, e de a retomar a partir de então até final do período;
- d) Faltar 30 dias no caso de aborto ou de parto de nado-morto;
- e) Interromper para alimentação dos seus filhos o trabalho diário pelo total de duas horas, repartido por um máximo de dois períodos, durante os primeiros 12 meses após o parto. Se a mulher trabalhadora o desejar poderá utilizar este período no início ou antes do final do seu período normal de trabalho, sem diminuição da retribuição nem redução do período de férias;
- f) Ir às consultas médicas durante a gravidez nas horas de trabalho, sem perda de retribuição.

2 — As trabalhadoras deverão justificar os factos que determinam a aplicação do disposto nas alíneas a), b), c) e d) do número anterior, no prazo máximo de cinco dias após dele terem tido conhecimento.

3 — As trabalhadoras que se encontrem em estado de gravidez e até um ano após o parto poderão rescindir o contrato de trabalho por decisão unilateral, sem necessidade do cumprimento dos prazos previstos para o aviso prévio.

4 — São vedados às mulheres os trabalhos que exijam a utilização e manipulação frequentes e regulares de substância tóxicas e corrosivas ou outras limitações de trabalho análogas previstas na lei, salvo quando se trate de pessoal especializado em trabalho de sínteses e análise laboratorial.

5 — A não observância por parte da Empresa do disposto na alínea a) do n.º 1 desta cláusula, desde que as tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado sejam confirmadas pelos serviços médicos da Empresa, bem como a não observância das alíneas b)

e d) do mesmo número, além de fazer incorrer a Empresa nas multas previstas na lei, confere à trabalhadora a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com justa causa, com direito à retribuição devida até ao fim dos períodos de tempo considerados naquelas alíneas, acrescida de uma indemnização especial não inferior a 12 meses de retribuição, se outra maior não for devida.

Cláusula 52.^a

Trabalho de menores — Princípios gerais

1 — A Empresa deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

2 — Deverá igualmente a Empresa, na medida das suas possibilidades, exercer sobre os trabalhadores menores uma acção constante de educação e de formação profissional, bem como colaborar na acção que, nos mesmos sentidos, o Estado desenvolva através dos serviços próprios em conjugação com as Empresas.

Cláusula 53.^a

Trabalho de menores — Condições especiais

1 — É vedado à Empresa admitir menores para os serviços de balancés, de guilhotinas, quinadeiras e prensas de qualquer tipo e polimento de metais, assim como em postos de trabalho sujeitos a elevadas ou baixas temperaturas, elevado grau de poluição ou que exijam esforços prejudiciais ao normal desenvolvimento do menor.

2 — Aos menores é vedado o trabalho antes das 8 e depois das 19 horas.

3 — Só poderão ser admitidos a prestar qualquer espécie de trabalho os menores que:

- a) Hajam completado 16 anos de idade e possuam as habilitações mínimas previstas neste AE;
- b) Possuam robustez física para o trabalho a exercer, a comprovar por exame médico feito a expensas da Empresa.

4 — Os exames médicos dos trabalhadores menores deverão ter lugar anualmente a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico normal.

5 — Os resultados dos exames médicos referidos nesta cláusula e na anterior serão registados no processo individual do trabalhador menor, organizado no serviço de medicina industrial da Empresa, devendo em caso de doença ser o facto comunicado aos examinandos e aos seus representantes legais.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 54.^a

Descanso semanal

1 — Para os trabalhadores em regime de horário normal os dias de descanso semanal são o sábado e o

domingo (sábado — descanso complementar; domingo — descanso obrigatório). O dia de descanso complementar poderá ser gozado noutra dia que não o sábado.

2 — Para os trabalhadores em regime de turnos os dias de descanso semanal são os que por escala lhes competirem.

3 — Em regime de turnos entende-se por:

- a) Período semanal de trabalho — o número de horas de trabalho que em cada ciclo de horário cabe em média a uma semana;
- b) Ciclo de horário — conjunto de rotações do início do período diário de trabalho durante o qual os parâmetros definidores do horário não se repetem;
- c) Período de descanso semanal — o dia ou dias que no respectivo horário de trabalho sejam reservados a folgas ou descanso e que conta desde as 24 horas do último dia de uma semana de trabalho até às 0 horas do 1.º dia de trabalho da semana seguinte;
- d) Semana de trabalho — o período compreendido entre dois períodos de descanso semanal;
- e) Período intercalar de descanso — o intervalo entre dois períodos normais de trabalho consecutivos;
- f) Dia útil — o dia que no respectivo horário é reservado à prestação de um período normal de trabalho, sem prejuízo do referido no n.º 2.

4 — Os dias feriados, os dias de descanso semanal referidos nos números anteriores e os dias em que o trabalhador, nos termos da lei ou deste AE, tenha o direito de suspender a prestação de trabalho não são considerados dias úteis.

5 — Em todos os tipos de horário, o descanso semanal deve coincidir com o sábado e o domingo de quatro em quatro semanas, se intervalo inferior não puder ser adoptado.

Cláusula 55.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro.

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

3 — Além dos feriados obrigatórios, apenas poderão ser observados no Seixal o feriado municipal do Seixal

e a terça-feira de Carnaval e na Maia o dia de São João (24 de Junho) e também a terça-feira de Carnaval.

4 — Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado a título de feriado qualquer outro dia em que acordem a Empresa e os trabalhadores.

5 — No dia 24 de Dezembro a Empresa concederá tolerância de ponto a partir das 8 horas.

6 — O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios quer facultativos, sem que a Empresa os possa compensar com trabalho extraordinário.

7 — Será remunerado como trabalho em dia feriado o prestado em Domingo de Páscoa.

Cláusula 56.^a

Direito a férias

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

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e vence-se no dia 1 de Janeiro imediato, salvo no ano de admissão, caso em que se aplica o disposto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula 57.^a

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

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

5 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo certo cuja duração, inicial ou renovada, não atinja um ano, têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

6 — O período de férias resultante da aplicação do n.º 5 conta-se para todos os efeitos como tempo de serviço, nomeadamente para o de passagem a trabalhador permanente.

7 — Para efeitos do n.º 25, na determinação do mês completo de serviço devem contar-se todos os dias seguidos ou interpolados em que foi prestado o trabalho.

Cláusula 57.^a

Duração das férias

1 — Os trabalhadores têm direito, em cada ano, a gozar 22 dias úteis de férias.

2 — As férias podem ser gozadas seguidas ou interpoladamente em dois períodos, salvo se houver acordo entre o trabalhador e a Empresa para gozar em mais de dois.

3 — Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

4 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de oito dias úteis.

Cláusula 58.^a

Interrupção das férias

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

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

Cláusula 59.^a

Acumulação de férias

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

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à Empresa ou ao trabalhador, e a contraparte der o seu acordo.

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores naturais dos Açores ou da Madeira que exerçam a sua actividade no continente, quando aí pretendam gozâ-las;
- b) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com parentes ou afins até ao 1.º grau da linha recta ou 2.º grau da linha colateral no estrangeiro.

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

Cláusula 60.^a

Marcação de férias

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

2 — Na falta de acordo, a Empresa marcará as férias dos trabalhadores para serem gozadas em dois períodos,

sendo um período de 15 dias úteis na época do Verão e o restante período, a ser marcado também pela Empresa, no resto do ano civil, preferentemente coincidindo com o período de Natal.

Cláusula 61.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1 — É vedado ao trabalhador o exercício de qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse licitamente exercendo cumulativamente.

2 — A violação do disposto no número antecedente dá à Empresa o direito de reaver o subsídio de férias, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar do trabalhador.

Cláusula 62.^a

Violação do gozo de férias

No caso de a Empresa não cumprir a obrigação de conceder férias, nos termos deste AE, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado até ao termo do 1.º trimestre do ano civil seguinte.

Cláusula 63.^a

Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a Empresa seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à Empresa, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

2 — A prova da situação de doença no período de férias poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela Empresa.

Cláusula 64.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho, a Empresa pagará ao trabalhador, além das férias e subsídio vencido, se ainda as não tiver gozado, a parte proporcional das férias e do subsídio relativos ao ano da cessação.

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

Cláusula 65.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

As faltas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo nos casos em que determinem perda de retribuição, podendo esta ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano da admissão.

Cláusula 66.^a

Efeitos nas férias da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

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

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que este se verifique, serão gozados até 30 de Abril do ano civil subsequente.

Cláusula 67.^a

Subsídio de férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo, excluindo os subsídios pagáveis em função da efectiva prestação de trabalho, mas incluindo o subsídio de turno.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

3 — O subsídio de férias será pago no mês anterior àquele em que ocorra o gozo do 1.º período de férias respeitante a cada ano, ou no mês de Maio, consoante o que primeiro ocorrer.

Cláusula 68.^a

Faltas — Noção

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

2 — No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho durante o mesmo ano civil, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — Quando se pratique o horário flexível, no caso de falta o trabalhador poderá optar entre o período fixo e o período normal de trabalho.

Cláusula 69.^a

Faltas por atraso

1 — Os atrasos devem ser justificados com rectificação de ponto, se a sua duração for inferior a trinta minutos, ou perante o superior hierárquico, se excederem aquele período.

2 — No caso de atraso justificado, o trabalhador tem direito a iniciar o trabalho, sendo o tempo de atraso considerado como falta justificada não remunerada, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — No caso de a apresentação do trabalhador para prestação de trabalho se verificar com atraso injustificado superior a trinta minutos, a Empresa poderá recusar a aceitação da prestação de trabalho durante metade do período normal, considerando essa parte como falta injustificada.

Cláusula 70.^a

Tipos de faltas — Princípios gerais

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias consecutivos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge do trabalhador não separado de pessoas e bens, seus filhos, pais, sogros, genros ou noras, padrastratos, madrastas e enteados, até cinco dias consecutivos;
- c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes e afins nos mesmos graus ou irmãos e cunhados, ou de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até dois dias consecutivos;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições da segurança social, e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissões de trabalhadores;
- e) As que se referem na cláusula 46.^a;
- f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a doença ou acidente;
- g) As dadas pelo tempo indispensável à comparecimento a consultas médicas ou a exames necessários, nomeadamente meios complementares de diagnóstico, tratamentos e marcação de consultas;
- h) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a factos que não sejam imputáveis ao trabalhador, nomeadamente cataclismos, inundações, tempestades ou situações semelhantes ou atrasos imprevisíveis motivados por transportes;
- i) As motivadas pela necessidade de cumprimento de obrigações legais;
- j) As motivadas pela necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar ou dos parentes e afins na linha recta, se neste caso não existir outra pessoa do agregado familiar disponível e capaz de prestar a assistência, e em caso de doença, acidente e outros casos ponderosos ou de força maior;
- l) As prévia ou as posteriormente autorizadas pela Empresa;
- m) Durante cinco dias no período de um mês, por nascimento de filhos;
- n) As motivadas por doação de sangue a título gratuito e efectuada de urgência, quando o trabalhador se encontre inscrito em qualquer esta-

belecimento hospitalar ou, quando não inscrito, a doação se faça em benefício de pessoas concretas, durante dois dias consecutivos, contando-se o da doação;

- o) Durante o dia da doação a título gratuito, quando esta não revista carácter de urgência e desde que a respectiva data haja sido previamente acordada com a Empresa;
- p) As dadas por trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, pelo tempo necessário para acorrer a sinistros ou acidentes ou por virtude de serviço prestado no quartel, desde que, nesta segunda hipótese, a Empresa, caso a caso, previamente as considere justificadas;
- q) As dadas por motivo de detenção ou prisão, salvo quando o facto que determina a detenção ou prisão constitua justa causa da rescisão do contrato de trabalho pela Empresa.

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

4 — Nos casos em que o trabalhador tem direito a faltar ao serviço por motivo de falecimento de familiares, as faltas serão dadas a partir do dia em que aquele tiver conhecimento do óbito, desde que esse conhecimento não tenha lugar além de cinco dias após o evento, caso em que tal direito caducará.

5 — A Empresa poderá sempre exigir do trabalhador prova da ocorrência dos factos invocados para justificar a falta.

6 — Por agregado familiar entende-se o conjunto de pessoas que vivem em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador ou que estejam a seu cargo.

7 — As faltas dadas ao abrigo da alínea j) do n.º 2 desta cláusula não podem exceder de uma só vez cinco dias seguidos, salvo em casos excepcionais devidamente verificados e ou comprovados, no máximo de 30 dias em cada ano civil.

8 — As faltas referidas na alínea a) do n.º 2 poderão iniciar-se antes ou depois da data do casamento, mas não poderão desligar-se dela.

Cláusula 71.^a

Comunicação sobre as faltas

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

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à Empresa, logo que possível.

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

4 — Os pedidos de dispensa ou de comunicação de ausência devem ser feitos por escrito em rectificação de ponto, devendo uma cópia, depois de visada, ser entregue ao trabalhador.

Cláusula 72.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) As faltas dadas nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 70.^a, na parte em que exceda os correspondentes créditos de horas;
- b) As faltas dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de segurança social respectivo;
- c) As faltas dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- d) As faltas dadas ao abrigo da alínea j) do n.º 2 da cláusula 70.^a, até ao limite de 30 dias, período para além do qual se aplica o disposto na cláusula 75.^a

Cláusula 73.^a

Efeitos das faltas injustificadas

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

2 — Se o trabalhador faltar injustificadamente durante todo um dia intercalar a um descanso semanal, folga ou feriado, serão considerados como períodos de ausência, só para efeitos de retribuição e de desconto na antiguidade, o dia que antecede e o dia que segue essa mesma falta.

3 — Se o trabalhador faltar injustificadamente durante todo um dia que anteceda ou se siga a um descanso semanal, folga ou feriado, será também considerado como período de ausência, só para efeitos de perda de retribuição e desconto na antiguidade, o dia que antecede ou o que segue essa mesma falta.

4 — Incorre em infracção disciplinar o trabalhador que faltar três dias consecutivos ou seis interpolados, num período de um ano, sem qualquer justificação nos termos deste AE, ou faltar com alegação de motivo justificativo comprovadamente falso.

5 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se se verificar com atraso injustificado superior a trinta minutos ou a sessenta minutos, pode a Empresa recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 74.^a

Dispensas

A Empresa não estará vinculada à concessão de quaisquer dispensas.

Cláusula 75.^a

Suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado — Regime geral

1 — Sempre que o trabalhador se encontre temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, requisição oficial, desempenho de cargos políticos, doença ou acidente, prisão ou detenção, assistência inadiável ao seu agregado familiar e ainda pela obrigação de cumprir quaisquer actos legais incompatíveis com a sua continuação ao serviço, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que presuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis de regulamentação legal ou contratual em matéria de segurança social.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade e demais regalias que não presuponham a efectiva prestação de trabalho.

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

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

5 — Após a cessação do impedimento, o trabalhador deverá apresentar-se à Empresa, no prazo de 15 dias, para retomar o serviço, sob pena de vir a considerar-se abandono do trabalho.

Cláusula 76.^a

Cessação do contrato no decurso de impedimento prolongado

1 — A suspensão não prejudica o direito de durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato de trabalho, ocorrendo justa causa, mediante a observância dos trâmites legais para rescisão do contrato.

2 — Sendo o contrato sujeito a prazo, a sua suspensão não impede a sua caducidade no termo do prazo.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 77.^a

Infracção disciplinar — Noção

Constitui infracção disciplinar todo o facto voluntário, doloso ou culposos, quer consista em acção quer em omissão, praticado pelo trabalhador com violação dos deveres consignados neste AE ou na lei.

Cláusula 78.^a

Sanções disciplinares

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

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;

- c) Suspensão do trabalhador, com perda de retribuição;
- d) Despedimento.

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

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

4 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

5 — A Empresa comunicará ao sindicato respectivo a aplicação das penalidades aplicadas a representantes sindicais, bem como os motivos que as determinaram.

6 — São circunstâncias atenuantes das infracções disciplinares a confissão espontânea, o bom comportamento anterior, a dedicação e zelo pelo serviço, as condições particulares de serviço em que o trabalhador possa ter-se encontrado no momento da infracção, a provocação imediata anterior, a intenção de evitar um mal maior, a espontânea reparação do dano causado, a natureza reparável do dano ou a sua pouca gravidade, a idade inferior a 18 anos, bem como toda e qualquer circunstância susceptível de, no caso concreto, abonar a conduta do trabalhador ou o grau de culpa.

Cláusula 79.^a

Prescrição e execução da infracção disciplinar

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

2 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos dois meses subsequentes à sua notificação ao trabalhador.

Cláusula 80.^a

Exercício do poder disciplinar

1 — A acção disciplinar é exercida pela administração ou pelos superiores hierárquicos em que aquela delegue.

2 — A acção disciplinar caduca no prazo de 60 dias a contar do conhecimento da infracção pela Empresa.

3 — Com excepção da sanção prevista na alínea a) do n.º 1 da cláusula 78.^a nenhuma outra pode ser aplicada sem instauração de processo disciplinar escrito.

Cláusula 81.^a

Processo disciplinar

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

2 — O procedimento disciplinar terá, em princípio, início com a notificação da nota de culpa ao trabalhador.

3 — Se pela pessoa competente para o exercício de acção disciplinar ou pelo instrutor do processo, for entendido necessário para fundamentar a nota de culpa, poderá a acção disciplinar ser iniciada pela realização de um inquérito preliminar.

4 — A notificação ao trabalhador arguido da nota de culpa suspende o prazo previsto no n.º 2 da cláusula 80.^a, impedindo a caducidade da acção disciplinar.

5 — A instauração do inquérito preliminar, nos termos do n.º 3 desta cláusula, suspende igualmente o prazo previsto no n.º 2 da cláusula 80.^a, desde que seja iniciado até 30 dias após a suspeita de existência de comportamentos irregulares e não decorram mais de 30 dias entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa ao trabalhador.

6 — Depois de concluído o inquérito, o instrutor elaborará um relatório, no qual fará a descrição sumária das diligências efectuadas e dos resultados obtidos.

7 — Se o instrutor entender que os factos apurados não constituem infracção disciplinar, que não foi o arguido o agente da infracção ou que não haja lugar a sanção disciplinar por virtude de prescrição ou outro motivo, referi-lo-á no seu relatório, propondo o arquivamento do processo.

8 — Se o processo houver de prosseguir, será enviada nota de culpa ao presumível infractor com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados, bem como das disposições legais ou contratuais indiciariamente violadas.

9 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a Empresa comunicará, por escrito, a sua intenção de proceder ao despedimento.

10 — O arguido tem o direito de ser esclarecido, no acto da entrega da nota de culpa, de que com a sua defesa deve indicar as testemunhas e requerer quaisquer diligências probatórias.

11 — A nota de culpa será remetida através de carta registada com aviso de recepção ou entregue pessoalmente contra recibo.

12 — Será ainda enviada cópia da nota de culpa à comissão de trabalhadores e ao respectivo sindicato, no caso de o presumível infractor ser representante sindical.

13 — Com a notificação da nota de culpa, a Empresa pode suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

14 — A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendem o exercício normal dessas funções.

15 — No prazo de sete dias úteis, a contar da recepção da nota de culpa, poderá o arguido consultar o processo, deduzir a sua defesa por escrito, requerer as diligências probatórias que repute necessárias à descoberta da ver-

dade e indicar rol de testemunhas, que não devem exceder o total de 10, nem mais de 3 por cada facto.

16 — Quando se torne necessário a um adequado exercício do direito de defesa, poderá ser prorrogado o prazo para apresentação dos meios de prova e aumentado o número de testemunhas, a solicitação fundamentada do arguido.

17 — Concluídas as diligências probatórias, incluindo a audição das testemunhas arroladas pelo trabalhador, deve ser fornecida cópia integral do processo disciplinar à comissão de trabalhadores, a qual poderá, no prazo de sete dias úteis, juntar aos autos o seu parecer fundamentado.

18 — Se o trabalhador arguido for representante sindical, deverão ser enviadas à associação sindical respectiva uma cópia idêntica à referida no número anterior.

19 — A entidade competente ponderará, na decisão final, todas as circunstâncias da infracção, pronunciar-se-á sobre as razões aduzidas pelas entidades mencionadas nas alíneas anteriores que se tiverem pronunciado, e só poderá fundamentá-la em factos que tenham previamente constado de nota de culpa devidamente notificada ao trabalhador.

20 — A decisão do processo será comunicada ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, e ao sindicato respectivo no caso de se tratar de um representante sindical.

21 — Constituem nulidades insupríveis do processo disciplinar, com a conseqüente ilicitude das sanções eventualmente aplicadas, as situações de falta ou incumprimento a que se refere o n.º 3 do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.

Cláusula 82.^a

Registo de sanções

1 — A Empresa deverá proceder sempre ao registo das sanções disciplinares aplicadas, de modo a permitir verificar o cumprimento das disposições sobre matéria disciplinar por parte da inspecção do trabalho.

2 — O registo das sanções deverá mencionar os dados que identificam o trabalhador, que caracterizam a infracção, o procedimento disciplinar e a sanção aplicada, e tal registo deverá ser facultado ao trabalhador, ao seu sindicato, designadamente através dos delegados sindicais, e à comissão de trabalhadores, sempre que o requeram e salvo oposição do trabalhador.

Cláusula 83.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da lei e deste AE;

- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, instituições da segurança social ou outras que representam os trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido ou pretender exercer ou invocar os direitos ou garantias que lhe assistem;
- e) Ter informado o sindicato respectivo ou os organismos representativos do trabalhador na Empresa ou ter prestado testemunho no que se refere ao cumprimento das leis de trabalho e deste AE.

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

Cláusula 84.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a Empresa aplicar uma sanção abusiva, nos casos previstos no n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro do que for devido, nos termos do n.º 5 da cláusula 89.^a, sem prejuízo de o trabalhador optar pela reintegração na Empresa, nos termos da alínea b) do n.º 3 da cláusula 89.^a

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

4 — Se a Empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, o trabalhador terá direito, em caso de despedimento ou de suspensão, ao dobro da indemnização prevista no n.º 2 desta cláusula.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 85.^a

Cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido por justa causa;
- d) Rescisão do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Despedimento colectivo;
- g) Extinção do posto de trabalho.

Cláusula 86.^a

Cessação por mútuo acordo

1 — A cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes pode ocorrer a todo o tempo, quer o contrato seja ou não a termo; devendo constar sempre de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar, podendo dele constar os efeitos que igualmente forem acordados, desde que não contrariem as leis gerais de trabalho.

2 — Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

Cláusula 87.^a

Causas de caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos pela lei e neste AE, nomeadamente:

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

2 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes tenham conhecimento das situações que possam originar a impossibilidade.

Cláusula 88.^a

Justa causa de despedimento

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos, ideológicos, religiosos ou pelo exercício de actividade sindical.

2 — Compete à Empresa a prova da justa causa invocada para o despedimento.

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dos superiores hierárquicos;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da Empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da Empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado nos termos deste AE;

- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da Empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da Empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho, na suposição de que estavam reunidas todas as condições necessárias ao seu cumprimento;
- h) Prática, no âmbito da Empresa, de violências físicas, de injúrias e outras ofensas punidas por lei sobre os trabalhadores da Empresa, sobre os membros ou órgãos de gestão ou seus representantes;
- i) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- j) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador, por causa que lhe seja imputável;
- m) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízo ou riscos graves para a Empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

5 — Não constitui, nomeadamente, desobediência ilegítima para efeitos da alínea a) do número anterior:

- a) A recusa de prestação de trabalho suplementar, quando, nos termos legais, ocorra motivo atenuável atempadamente invocado;
- b) A recusa de execução de tarefas que não possam ser atribuídas ao trabalhador nos termos deste AE ou da lei.

6 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres do sindicato e da comissão de trabalhadores, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

Cláusula 89.^a

Nulidade do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido de processo disciplinar ou este for nulo;
- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

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

3 — Sendo o despedimento declarado ilícito, a Empresa será condenada:

- a) Ao pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;

- b) Na reintegração do trabalhador no seu cargo ou posto de trabalho, sem prejuízo da sua antiguidade, salvo se tiver exercido o direito de opção previsto no n.º 5 desta cláusula.

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

- a) Montante das retribuições respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data de propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;
- b) Montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente ao despedimento.

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

Cláusula 90.^a

Rescisão por iniciativa do trabalhador

1 — O trabalhador tem direito de rescindir o seu contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, à Empresa com aviso prévio mínimo de 60 dias.

2 — O prazo de aviso prévio referido no número anterior será reduzido para 30 dias, no caso de o trabalhador não ter completado dois anos de serviço.

3 — Não cumprindo total ou parcialmente o prazo do aviso prévio, o trabalhador pagará à Empresa, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

Cláusula 91.^a

Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato de trabalho.

2 — Constituem justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador os seguintes comportamentos da Empresa:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa dos interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela Empresa ou seus representantes legítimos;
- g) Conduta intencional por parte da Empresa de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas a) a g) do n.º 1 antecedente confere ao trabalhador o direito à indemnização de acordo com a respectiva antiguidade, nos termos de disposto no n.º 5 da cláusula 89.^a

3 — Querendo rescindir o contrato invocando justa causa por facto imputável à Empresa o trabalhador comunicar-lhe-á a sua intenção por escrito e de forma inequívoca, dentro do 15 dias subsequentes ao conhecimento dos factos que justificam a rescisão do contrato com justa causa.

Cláusula 92.^a

Despedimento colectivo

1 — Considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho, operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, que abranja pelo menos 5 trabalhadores, uma vez que a Empresa tem mais de 50 trabalhadores, desde que aquela ocorrência se fundamente em encerramento definitivo da Empresa, encerramento de uma ou várias secções ou reduções do pessoal determinadas por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais.

2 — A Empresa comunicará ao Sindicato, aos delegados sindicais, à comissão de trabalhadores e a cada um dos trabalhadores abrangidos a intenção de proceder ao despedimento colectivo.

3 — A comunicação a que se refere o número anterior será acompanhada de:

- a) Descrição dos respectivos fundamentos económicos, financeiros ou técnicos;
- b) Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da Empresa;
- c) Indicação dos critérios que servirão de base à selecção dos trabalhadores a despedir;
- d) Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidos.

4 — Na mesma data, será enviada cópia da comunicação e dos documentos previstos no número anterior ao ministério competente.

5 — As entidades referidas nos números anteriores poderão solicitar à Empresa os elementos julgados necessários para análise da situação.

6 — Nos 15 dias posteriores à data da comunicação prevista no n.º 2, terá lugar uma fase de informação e negociação, entre a entidade empregadora e as estruturas representativas dos trabalhadores, designadamente sindicatos, na qual participarão representantes do ministério com competência na área das relações colectivas de trabalho, com vista à obtenção de um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, sobre a aplicação de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente:

- a) Suspensão da prestação de trabalho;
- b) Redução da prestação de trabalho;
- c) Reconversão e reclassificação profissional;
- d) Reformas antecipadas e pré-reformas.

7 — Se, no decurso do processo de despedimento colectivo, se vierem a adoptar as medidas previstas nas

alíneas a) e b) no número anterior, aos trabalhadores não se aplicarão as disposições dos artigos 14.º e 15.º do Decreto-Lei n.º 398/83, de 2 de Novembro (*lay-off*).

8 — A aplicação das medidas previstas nas alíneas c) e d) do n.º 6 determinam o acordo individual do trabalhador, observando-se, para o efeito, os termos previstos da lei.

9 — Das reuniões de negociação serão lavradas actas contendo a matéria aprovada e, bem assim, as posições divergentes das partes, com as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.

10 — Sem prejuízo da necessidade de assegurar o funcionamento eficaz da Empresa ou serviço, em caso de redução de pessoal, devem ter preferência na manutenção do emprego, ouvidas as entidades representativas dos trabalhadores e, dentro de cada categoria ou nível profissional, os trabalhadores:

- 1.º Representantes sindicais e membros da comissão de trabalhadores;
- 2.º Mais capazes, experientes ou qualificados;
- 3.º Deficientes;
- 4.º Com mais encargos familiares;
- 5.º Os mais antigos;
- 6.º Os mais idosos.

Cláusula 93.^a

Decisão da Empresa

1 — Celebrado o acordo ou, na falta deste, decorridos 30 dias sobre a data da comunicação referida na cláusula anterior, a Empresa comunicará por escrito a cada trabalhador a despedir a decisão de despedimento, com menção expressa do motivo e da data de cessação do respectivo contrato.

2 — Na data em que forem expedidas as comunicações referidas no número anterior, a Empresa remeterá ao ministério competente as actas referidas na cláusula anterior, bem como mapa mencionando, em relação a cada trabalhador, o nome, morada, data de nascimento e da admissão na Empresa, situação perante a segurança social, profissão, categoria, e retribuição e ainda a medida individualmente aplicada e a data prevista para a sua execução.

3 — Na mesma data enviará cópia do referido mapa às estruturas representativas dos trabalhadores.

Cláusula 94.^a

Direitos dos trabalhadores

1 — A decisão de despedimento tem de ser comunicada ao trabalhador com aviso prévio de 60 dias relativamente à data prevista para a cessação do contrato.

2 — A inobservância do aviso prévio obriga a Empresa ao pagamento da retribuição correspondente ao período do aviso em falta.

3 — Durante o prazo de aviso prévio, o trabalhador pode, mediante aviso com a antecedência mínima de três dias úteis, rescindir o contrato de trabalho, sem

prejuízo do direito à indemnização a que se refere a presente cláusula.

4 — Durante o prazo de aviso prévio, o trabalhador tem direito a utilizar um crédito de horas correspondente a dois dias de trabalho por semana, com direito à retribuição.

5 — O crédito de horas pode ser dividido por alguns ou por todos os dias da semana por iniciativa do trabalhador.

6 — O trabalhador deve comunicar previamente à Empresa o modo de utilização do crédito de horas.

7 — Os trabalhadores cujo contrato cesse em virtude do despedimento colectivo têm direito a uma compensação correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

8 — O recebimento pelo trabalhador da compensação a que se refere a presente cláusula vale como aceitação do despedimento.

9 — Os trabalhadores que não aceitarem o despedimento podem, nos termos da lei, recorrer a tribunal.

10 — Durante um ano a contar do despedimento colectivo, e em igualdade de circunstâncias, os trabalhadores abrangidos por tal despedimento beneficiam de preferência na admissão na Empresa.

11 — A preferência na admissão mantém-se no caso de transformação da Empresa, unidade, instalação ou serviço em que se efectuem os despedimentos.

12 — A Empresa deverá dar conhecimento aos titulares do direito de preferência da possibilidade do exercício do direito de preferência, por carta registada com aviso de recepção.

13 — Os titulares do direito deverão exercê-lo dentro de 15 dias a contar do recebimento da referida carta.

Cláusula 95.^a

Ilicitude do despedimento

1 — O despedimento colectivo é ilícito sempre que for efectuado em qualquer das seguintes situações:

- a) Falta das comunicações exigidas na cláusula 92.^a;
- b) Falta de promoção da negociação prevista na cláusula 92.^a;
- c) Inobservância do prazo referido no n.º 1 da cláusula 93.^a;
- d) Não ter sido posta à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação a que se refere o n.º 7 da cláusula 94.^a e, bem assim, os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho;
- e) Se forem declarados improcedentes os fundamentos invocados.

2 — As consequências da ilicitude do despedimento obrigam a Empresa a pagar ao trabalhador a impor-

tância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à sua reintegração, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.

3 — Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar pela indemnização, nos termos do n.º 7 da cláusula anterior.

Cláusula 96.^a

Casos especiais de cessação do contrato de trabalho

A declaração judicial de falência ou insolvência não faz por si só caducar os contratos de trabalho, devendo o respectivo administrador satisfazer integralmente as obrigações que resultam para com os trabalhadores dos referidos contratos, se o estabelecimento não for encerrado, e enquanto não o for.

Cláusula 97.^a

Certificado de trabalho/outros documentos

1 — A cessação do contrato de trabalho por qualquer das formas previstas implica a obrigatoriedade por parte da Empresa de passar ao trabalhador certificado donde constem o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou cargos que desempenhou, sendo vedadas quaisquer outras referências a não ser que expressamente requeridas pelo trabalhador.

2 — Além do certificado de trabalho, a Empresa é obrigada a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquela devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação sobre emprego e desemprego.

CAPÍTULO X

Previdência e regalias sociais

Cláusula 98.^a

Complemento do subsídio de doença

1 — Durante o período de incapacidade para o trabalho decorrente de doença devidamente justificado, e desde que tal conceda direito a subsídio de doença pela segurança social, a Empresa abonará aos trabalhadores a retribuição mensal líquida, com as actualizações em função de aumentos à tabela salarial.

2 — Nos casos referidos no número anterior, o trabalhador endossará à Empresa esse subsídio.

3 — A situação de doença será participada à Empresa logo que possível, mas no prazo máximo de cinco dias úteis, com indicação da morada onde o trabalhador se encontra.

4 — Para efeitos de confirmação da situação de doença a Empresa poderá, sempre que assim o entender, recorrer a juntas médicas previstas na lei, cujo parecer será observado para se manter ou não a aplicação do n.º 1.

Cláusula 99.^a

Retribuição em caso de incapacidade temporária

1 — Em caso de incapacidade temporária para o desempenho da sua profissão resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a Empresa processará e liquidará mensalmente a retribuição mensal que o trabalhador auferia antes do acidente ou doença profissional, ou outra superior a que houver lugar, ficando este na obrigação de endossar à Empresa o subsídio que receber da companhia seguradora.

2 — Nos casos previstos no n.º 1, a Empresa deve proporcionar aos trabalhadores, com o seu acordo, o exercício das funções compatíveis com as suas aptidões.

3 — As retribuições relativas aos trabalhadores na situação de incapacidade temporária, serão actualizadas em conformidade com a evolução da retribuição da categoria a que o acidentado pertencia à data do acidente.

4 — Em caso de incapacidade permanente, não pode ser retirada ao trabalhador a pensão e ou indemnização que lhe for atribuída pela companhia de seguros.

5 — O regulamento das regalias sociais preverá as condições em que a Empresa poderá, em colaboração com outras entidades, prestar assistência a trabalhadores que tenham sofrido acidentes no trabalho, no caso de carecerem de tratamento no estrangeiro.

CAPÍTULO XI

Recolocações e reconversões

Cláusula 100.^a

Princípios gerais

A Empresa assegurará aos trabalhadores com capacidade de trabalho diminuída por doença, por velhice, ou acidente, a sua recolocação ou reconversão profissional para função compatível com as diminuições verificadas e com o acordo do trabalhador, sempre que essa recolocação ou reconversão seja possível.

CAPÍTULO XII

Outros subsídios/prémios

Cláusula 101.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber um subsídio de Natal equivalente à remuneração base mensal (excluindo, portanto, os subsídios pagáveis em função da efectiva prestação do trabalho, mas incluindo o subsídio de turno) que vencerem em Novembro, conjuntamente com a remuneração desse mês.

2 — No ano da admissão e no caso da cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal será pago na proporção do trabalho efectivamente prestado.

Cláusula 102.^a

Prémio de antiguidade

1 — De acordo com o esquema de escalões de antiguidade a seguir definido, será atribuído ao efectivo existente na Empresa à data da assinatura do presente AE um prémio mensal de antiguidade nos termos estabelecidos no anexo I:

Tempo de serviço na empresa/valor:

De 5 a 9 anos (v. anexo I);
De 10 a 14 anos (v. anexo I);
De 15 a 19 anos (v. anexo I);
De 20 a 24 anos (v. anexo I);
25 e mais anos (v. anexo I).

2 — Para as situações derivadas de admissões efectuadas a partir da data referida no n.º 1, o presente prémio não se atribui.

Cláusula 103.^a

Subsídio de refeição

Por cada período normal de trabalho, num mínimo de quatro horas consecutivas, o trabalhador terá direito a um subsídio de refeição por cada dia de trabalho efectivo, conforme o disposto no anexo I.

Cláusula 104.^a

Subsídio de transporte

1 — Na Empresa é estabelecida uma comparticipação a título de subsídio de transporte, no valor de 84 % do custo real do transporte colectivo mais económico.

2 — O subsídio referido no número anterior será pago com a remuneração mensal, ajustado com os descontos referentes ao mês anterior e não terá lugar no mês de férias.

3 — Por cada dia inteiro de ausência ao trabalho, será descontado $\frac{1}{22}$ do subsídio mensal de transporte.

Cláusula 105.^a

Subsídio de assiduidade

1 — Os trabalhadores terão direito a um subsídio de assiduidade de acordo com o disposto no anexo I.

2 — A actual regulamentação do subsídio de assiduidade mantém-se em vigor até 31 de Dezembro de 1996, procedendo-se à aplicação de novo regulamento a partir daquela data.

CAPÍTULO XIII

Segurança, higiene e saúde

Cláusula 106.^a

Princípios gerais

1 — A Empresa obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho de acordo com o preceituado na lei e nas resoluções ou convenções de organismos internacionais ratificados a nível oficial.

2 — A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da segurança, higiene e saúde compete à vigi-

lância dos próprios trabalhadores e da Empresa e, particularmente, a comissões eleitas para esse fim.

3 — Aos trabalhadores deverão ser dadas instruções apropriadas relativamente aos riscos que comportem as respectivas ocupações e as precauções a tornar.

4 — Os trabalhadores devem colaborar na função de segurança, designadamente através da formação promovida pelos órgãos de segurança, higiene e saúde.

5 — Essa formação será dada dentro das horas normais de trabalho e sem prejuízo da retribuição, salvo acordo em sentido diverso.

6 — Os trabalhadores devem ainda contribuir para a criação e manutenção de boas condições ambientais na Empresa, nomeadamente colocando os lixos e produtos residuais nos locais próprios, devidamente separados por tipos, conforme as soluções organizativas que estiverem em uso, para que se proceda ao seu conveniente tratamento e, sempre que possível, se efectue a sua reciclagem de acordo com a legislação em vigor.

Cláusula 107.^a

Comissão de higiene e segurança no trabalho

Nos termos e em obediência ao legalmente estabelecido, na Empresa funcionará uma comissão de segurança, higiene e saúde.

Cláusula 108.^a

Medicina do trabalho

1 — Na organização dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, no Seixal, será adoptada uma das modalidades previstas na lei.

2 — Os serviços referidos no número anterior, manterão na Maia a sua organização actual.

3 — No demais, a verificação dos aspectos respeitantes a segurança, higiene e saúde no trabalho, observará o disposto na lei.

CAPÍTULO XIV

Cláusula 109.^a

Integração

O presente AE integrará automaticamente as disposições imperativas da legislação laboral que venham a entrar em vigor a partir da data da sua assinatura, acompanhando deste modo a evolução legislativa que se venha a verificar.

As partes outorgantes declaram para todos os devidos efeitos que o acordo de empresa é globalmente mais favorável, quer para os trabalhadores quer para a Empresa, do que os instrumentos de regulamentação colectiva anteriores e que alguma vez se aplicaram.

Paio Pires, 8 de Fevereiro de 2002.

Pela Siderurgia Nacional — Empresa de Produtos Longos, S. A.:
(Assinatura ilegível.)

Pela SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

(Assinatura ilegível.)

Pela FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros, em representação dos seguintes sindicatos:

SNAO — Sindicato Nacional de Quadros Técnicos;
SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;
SE — Sindicato dos Economistas;
SICONT — Sindicato dos Contabilistas;
SNET/SETS — Sindicato dos Engenheiros Técnicos;
MENSIO — Sindicato Nacional de Quadros Técnicos da Indústria e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

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

SITSESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Fogueiros de Terra;
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região do Sul;
Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços — SINDCES/UGT:

(Assinatura ilegível.)

ANEXO I

Quadro salarial

1 — A actualização salarial é de 4,25 %, com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2002.

2 — Subsídio de turno (cláusula 45.^a) — as percentagens do subsídio de turno abaixo mencionadas incidem sobre a retribuição média da Empresa que vier a ser apurada, em virtude da aplicação da actualização salarial referida no n.º 1:

Horário de três turnos com folga rotativa — 18 %;
Horário de dois turnos parcialmente nocturnos com folga rotativa — 16 %;
Horário de três turnos com folga fixa ao domingo — 12 %;
Horário de dois turnos com folga rotativa — 11 %;
Horário de dois turnos com folga fixa ao domingo — 9 %;
Trabalhadores não incluídos em turnos, mas sujeitos a um regime de folga rotativa — 8 %.

3 — Prémio de prevenção de acordo com o anexo II.

4 — Prémio de antiguidade (cláusula 102.^a) — as percentagens do prémio de antiguidade abaixo mencionadas incidem sobre a retribuição média da Empresa que vier a ser apurada, em virtude da aplicação da actualização salarial referida no n.º 1:

De 5 a 9 anos — 4 %;
De 10 a 14 anos — 6 %;
De 15 a 19 anos — 8 %;
De 20 a 24 anos — 11 %;
25 e mais anos — 14 %.

5 — Subsídio de refeição (cláusula 103.^a) — € 7,27 por cada dia de trabalho efectivo.

6 — Subsídio de transporte (v. cláusula 104.^a).

7 — Subsídio de assiduidade (cláusula 105.^a) — as percentagens do subsídio de assiduidade incidem sobre a retribuição de base de cada trabalhador:

Subsídio de assiduidade mensal — 6 %;
Prémio de assiduidade anual — 52 %.

8 — A actualização salarial para o ano de 2003 será correspondente à taxa de inflação verificada no ano de 2002.

9 — A actualização salarial para o ano de 2004 será correspondente à taxa de inflação verificada no ano de 2003.

10 — No ano de 2002 será praticado um prémio de produtividade de cerca de 6,25 % sobre a massa salarial total em 1 de Janeiro desse ano, a ser distribuído segundo regulamentação implementada pela Empresa e com um valor de referência mínimo garantido de € 127,28, sendo o prémio de produtividade nos anos de 2003 e 2004 na ordem dos 6,5 % da massa salarial total, calculada, também, em 1 de Janeiro de cada ano.

11 — Aos trabalhadores que atinjam 25 anos de antiguidade na Empresa será atribuído um prémio extraordinário equivalente a um mês de vencimento.

Nota. — O valor da retribuição média da Empresa será apurado no início de cada ano, por aplicação da actualização salarial respectiva.

ANEXO II

Regulamento para o regime de prevenção

(entrada em vigor a 1 de Abril de 1999)

Princípios gerais

1 — O serviço de prevenção destina-se a ocorrer a acontecimentos extraordinários, a situações imprevisíveis de avarias e em casos de manifesta urgência, devendo o pessoal devidamente especializado estar localizado e à disposição da Empresa, na residência ou imediações, fora do período normal de trabalho.

2 — Durante o período de prevenção, o pessoal obriga-se a satisfazer a eventual convocação, comparecendo na fábrica, com a máxima prontidão, de acordo com os meios de transporte utilizados.

3 — Quando por razões graves de carácter pessoal ou familiar o trabalhador solicite dispensa do regime de prevenção, a Empresa só poderá recusar desde que a concessão da dispensa implique prejuízos graves para a laboração.

4 — A Empresa obriga-se a publicar mensalmente a escala com os trabalhadores abrangidos pela prevenção para aquele período.

5 — O período de prevenção é semanal, compreendido entre as 0 horas de segunda-feira e as 24 horas de domingo, não podendo o trabalhador cumprir dois períodos seguidos.

6 — Quando algum trabalhador pretender trocar o período de prevenção com outro trabalhador, deve comunicar previamente à Empresa.

7 — O trabalhador em regime de prevenção, após uma chamada ocorrida entre as 24 e as 6 horas, poderá gozar um período de descanso de onze horas, sem que a redução do período normal de trabalho implique perda de retribuição.

8 — Os trabalhadores na situação de regime de prevenção terão direito, independentemente de serem chamados à fábrica para a prestação de serviços urgentes, a um prémio por cada período de prevenção equivalente

a um mínimo de 8 % e a um máximo de 15 % sobre a retribuição média da Empresa, e o trabalho prestado fora do horário normal será remunerado nas condições aplicáveis ao trabalho suplementar. O factor que faz variar a percentagem para a atribuição do prémio de prevenção é a existência de pagamento ou não de trabalho extraordinário e o meio de transporte utilizado nas deslocações à fábrica.

9 — Quando não se complete o período de prevenção, o prémio será proporcional ao tempo em que se encontrou nessa situação.

Procedimento

Os chefes de turno registarão obrigatoriamente a hora em que chamaram alguém afecto ao regime de prevenção e o motivo respectivo. Só deve ser solicitada a intervenção do pessoal de prevenção:

Em caso de paragem do processo ou em que se preveja, justificadamente, essa paragem;
Após trinta minutos da paragem, em que se verificou total incapacidade de solução no turno;
O chefe de turno e a pessoa de prevenção que se deslocou devem preencher o formulário criado para o efeito, do qual constem o motivo da intervenção e como foi solucionado o problema.

Protocolo do Seixal

Este protocolo integra a regulamentação especificamente aplicável ao estabelecimento industrial do Seixal e é parte integrante do acordo de empresa.

CAPÍTULO I

Estrutura funcional

Cláusula 1.^a

Definição das categorias

1 — As categorias definidas no anexo I a este protocolo correspondem ao essencial das funções e às tarefas que predominantemente as caracterizam, sem prejuízo do desempenho de outras tarefas complementares ligadas à função ou, ainda, outras que venham a surgir pela introdução de alterações de procedimentos ou tecnologia. Caso estas alterações constituam factor essencial ou predominante do conteúdo funcional das categorias, a Empresa analisará conjuntamente com os órgãos representativos dos trabalhadores a possível reclassificação e ou criação de nova categoria.

2 — As categorias e respectivas definições constituem o âmbito de actuação em regime normal de laboração. Em caso de paragens pontuais ou programadas motivadas por avarias, acidentes, introdução de novas tecnologias, investimentos e outras paratizações atendíveis, todos os trabalhadores serão requisitados para tarefas destinadas à reposição das condições de exploração. Nesta situação, a Empresa terá sempre em consideração a qualificação e dignidade profissional dos seus trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Classificação das categorias

As diversas categorias profissionais abrangidas pelo presente protocolo são distribuídas em níveis profissio-

nais, tendo por base as exigências das tarefas, os conhecimentos técnicos necessários, a formação profissional, o grau de responsabilidade e o grau de autonomia requeridos para o normal desempenho das funções (anexo II).

Cláusula 3.^a

Mobilidade

1 — A mobilidade no seio da Empresa será regulada unicamente pelo grau de instrução, qualificação e formação profissional necessárias para o desempenho das funções e pela pertença ao nível de enquadramento profissional.

2 — A mobilidade entre níveis profissionais será introduzido sempre que razões de ordem técnica, organizativa e de laboração o justifiquem, devendo esta assumir carácter temporário.

3 — A mobilidade descendente é ditada por razões imprevistas e essenciais para a actividade produtiva e não representa diminuição da retribuição do trabalhador. A mobilidade ascendente deverá ter em atenção que, após um tempo de permanência de mais de seis meses no desempenho da função, o trabalhador poderá reclamar o nível profissional e de enquadramento respectivo. A Empresa deverá, entretanto, assegurar o pagamento das diferenças salariais durante o tempo de exercício da função de maior enquadramento.

Cláusula 4.^a

Polivalência

1 — O processo de polivalência é a forma natural de flexibilizar a prestação do trabalho no seio da Empresa através do alargamento do âmbito das funções tipificadas nas categorias profissionais.

2 — A polivalência deverá ser estabelecida pelos responsáveis de cada serviço, entre actividades ou funções conexas, enquadradas no mesmo nível profissional, facilitando à Empresa a aquisição dos conhecimentos técnico-profissionais necessários para o desenvolvimento desta polivalência.

3 — A aptidão dos trabalhadores para o exercício da polivalência será um factor importante no processo de avaliação do mérito individual.

Cláusula 5.^a

Retribuição

1 — A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

2 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da Empresa ao trabalhador.

3 — A Empresa efectuará o pagamento da retribuição através de transferência bancária, a qual estará à disposição do trabalhador no último dia de cada mês.

4 — No acto do pagamento da retribuição, a Empresa entregará ao trabalhador documento donde conste o

nome deste, o número de inscrição na instituição de previdência respectiva, o período a que a retribuição corresponde, a discriminação das importâncias relativas a trabalho extraordinário e a trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber. Este documento será entregue ao trabalhador até à data do vencimento da retribuição.

ANEXO III

ANEXO I

Protocolo do Seixal

Classificação de categorias

Nível profissional	Categoria
I	Técnico superior.
II	Técnico especialista.
III	Técnico intermédio.
IV	Profissional serviços de produção. Profissional serviços de manutenção. Profissional serviços de apoio.
V	Trabalho especializado. Estagiário.

ANEXO IV

ANEXO II

Protocolo do Seixal

Estrutura salarial por categorias

Nível profissional	Categoria	Mínimo (em euros)	Máximo (em euros)
I	Técnico superior	1 934,43	2 268,13
II	Técnico especialista	918,80	1 744,71
III	Técnico intermédio	743,45	1 264,84
IV	Profissional serviços de produção Profissional serviços de manutenção Profissional serviços de apoio	594,77	1 011,87
V	Trabalho especializado Estagiário	475,82	809,50

ANEXO V

ANEXO III

Protocolo do Seixal

Definição de categorias

Nível profissional I:

Técnico superior. — Técnicos possuidores de formação ou desempenho de nível superior

que dominam e aplicam determinadas técnicas qualificadas e específicas, através de acções de investigação, análise, apoio e execução, assumindo a gestão dos meios de actuação que lhes forem afectos, a fim de darem cumprimento à realização dos objectivos do sector em que estão inseridos e pelos quais são responsáveis.

Nível profissional II:

Técnico especialista. — Técnico que, possuindo formação técnico-profissional e elevados conhecimentos práticos adquiridos no desempenho das suas funções, organiza, coordena e executa as actividades mais complexas da sua área de especialização dirigindo o grupo de profissionais que o coadjuvam.

Nível profissional III:

Técnico intermédio. — Técnico que executa, com base em conhecimentos técnico-práticos aprofundados, as tarefas mais complexas de uma área ou sector de actividade específica, podendo coordenar e controlar um grupo de profissionais afectos a essa mesma área ou sector.

Nível profissional IV:

Profissional de serviços de produção. — É o trabalhador que desempenha predominantemente as actividades destinadas a assegurar a mais conveniente preparação, montagem, inspecção, ajustamento, operação e afinação dos meios de produção de modo a atingir os níveis de funcionalidade desejáveis para a obtenção de níveis quantitativos e qualitativos de produção conforme com os programas estabelecidos.

Profissional de serviços de manutenção. — É o trabalhador que executa as actividades destinadas a assegurar a mais conveniente preparação, inspecção, manutenção e afinação dos equipamentos, por forma a que estes tenham os adequados padrões de operacionalidade, permitindo a funcionalidade das actividades de produção.

Profissional de serviços de apoio. — É o trabalhador que executa predominantemente actividades de apoio, destinadas a assegurar as tarefas de suporte ao processo produtivo em condições de possibilitar a obtenção de objectivos baseados em critérios de rentabilidade e produtividade, sendo responsável pela limpeza e conservação dos meios que lhe estão afectos.

Nível profissional V:

Trabalhador especializado. — Trabalhador que executa um conjunto de tarefas perfeitamente definidas e rotinadas e que não requerem nenhum conhecimento técnico específico.

Protocolo da Maia

Este protocolo integra a regulamentação especificamente aplicável ao estabelecimento industrial da Maia e é parte integrante do acordo de empresa.

CAPÍTULO I

Estrutura funcional

Cláusula 1.^a

Definição das categorias

1 — As categorias definidas no anexo I a este protocolo correspondem ao essencial das funções e às tarefas que predominantemente as caracterizam, sem prejuízo do desempenho de outras tarefas complementares, ligadas à função ou, ainda, outras que venham a surgir pela introdução de alterações de procedimentos ou tecnologia. Caso estas alterações constituam factor essencial ou predominante do conteúdo funcional das categorias a empresa analisará conjuntamente com os órgãos representativos dos trabalhadores a possível reclassificação e ou criação de nova categoria.

2 — As categorias e respectivas definições constituem o âmbito de actuação em regime normal de laboração. Em caso de paragens pontuais ou programadas motivadas por avarias, acidentes, introdução de novas tecnologias, investimentos e outras palatizações atendíveis, todos os trabalhadores serão requisitados para tarefas destinadas à reposição das condições de exploração. Nesta situação, a Empresa terá sempre em consideração qualificação e dignidade profissional dos seus trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Classificação das categorias

As diversas categorias profissionais abrangidas pelo presente protocolo são distribuídas em níveis profissionais tendo por base as exigências das tarefas, os conhecimentos técnicos necessários, a formação profissional, o grau de responsabilidade e o grau e autonomia requeridos para o normal desempenho das funções (anexo II).

Cláusula 3.^a

Mobilidade

1 — A mobilidade no seio da Empresa será regulada unicamente pelo grau de instrução qualificação e formação profissional necessárias para o desempenho das funções e pela pertença ao nível de enquadramento profissional.

2 — A mobilidade entre níveis profissionais será introduzida sempre que razões de ordem técnica, organizativa e de laboração o justifiquem, devendo esta assumir carácter temporário.

3 — A mobilidade descendente é ditada por razões imprevistas e essenciais para a actividade produtiva e não representa diminuição da retribuição do trabalhador. A mobilidade ascendente deverá ter em atenção que, após um tempo de permanência de mais de seis meses no desempenho da função, o trabalhador poderá reclamar o nível profissional e de enquadramento res-

pectivo. A Empresa deverá, entretanto, assegurar o pagamento das diferenças salariais, durante o tempo de exercício da função de maior enquadramento.

Cláusula 4.^a

Polivalência

1 — O processo de polivalência é a forma natural de flexibilizar a prestação do trabalho no seio da Empresa através do alargamento do âmbito das funções tipificadas nas categorias profissionais.

2 — A polivalência deverá ser estabelecida pelos responsáveis de cada serviço, entre actividades ou funções conexas, enquadradas no mesmo nível profissional, facilitando à Empresa a aquisição dos conhecimentos técnico-profissionais necessários para o desenvolvimento desta polivalência.

3 — A aptidão dos trabalhadores para o exercício da polivalência será um factor importante no processo de avaliação do mérito individual.

CAPÍTULO II

Retribuição do trabalho

Cláusula 5.^a

Retribuição

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que os regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

4 — A retribuição será paga por transferência bancária até ao último dia de cada mês.

Cláusula 6.^a

Estrutura salarial

A estrutura salarial é constituída por uma sequência de níveis salariais com considerável amplitude, em que se assume que todas as categorias incluídas em cada nível, têm o mesmo «valor relativo» para a Empresa, permitindo no entanto a distinção do desempenho e mérito individual (anexo III).

Cláusula 7.^a

Remunerações variáveis

1 — A fábrica procurará instituir uma política de remunerações variáveis que permitam fomentar a melhoria de resultados. Para tal, criará um sistema que possibilite recompensar níveis de rentabilidade, de produtividade, de assiduidade e de desempenho considerados essenciais para o sucesso da organização.

2 — A introdução destas remunerações variáveis não será regulamentada no presente acordo de empresa, mas

constituirá um anexo deste, no momento em que a melhoria das condições empresariais o permita e após serem sujeitos a parecer dos representantes dos trabalhadores.

Cláusula 8.^a

Carreira profissional

1 — Por carreira profissional, entende-se a progressão do trabalhador na grelha salarial dentro do mesmo nível ou para o nível superior (anexo IV).

2 — A progressão vertical consiste na mudança de nível de enquadramento decorrente da requalificação do posto de trabalho ou do preenchimento definitivo de um posto de trabalho de nível superior. Esta progressão basear-se-á cumulativamente nos seguintes critérios:

Capacidade de polivalência atingida;
Conhecimentos técnico-profissionais demonstrados;
Mérito individual.

3 — A progressão horizontal consiste num aumento de vencimento dentro do mesmo nível de enquadramento decorrente da obtenção de níveis de apreciação de desempenho bons, sendo determinado por deliberação da administração o valor percentual a praticar em cada ano.

4 — Todas as progressões e promoções terão de ser suportadas e fundamentadas em fichas de apreciação elaboradas pelas hierarquias e sujeitas a aprovação superior.

ANEXO VI

ANEXO I

Protocolo da Maia

Definição de categorias

Nível profissional II:

Técnico superior. — Técnicos possuidores de formação e ou desempenho de nível superior que dominam e aplicam determinadas técnicas qualificadas e específicas, através de acções de investigação, análise, apoio e execução, assumindo a gestão dos meios de actuação que lhes forem afectos, a fim de darem cumprimento à realização dos objectivos do sector em que estão inseridos e pelos quais são responsáveis.

Nível profissional II:

Técnico especialista. — Técnico que, possuindo formação técnico-profissional e elevados conhecimentos práticos adquiridos no desempenho das suas funções, organiza, coordena e executa as actividades mais complexas da sua área de especialização dirigindo o grupo de profissionais que o coadjuvam.

Nível profissional III:

Técnico intermédio. — Técnico que executa, com base em conhecimentos técnico-prá-

ticos aprofundados, as tarefas mais complexas de uma área ou sector de actividade especifica, podendo coordenar e controlar um grupo de profissionais afectos a essa mesma área ou sector.

Nível profissional IV:

Administrativo. — Executa tarefas de natureza administrativa, designadamente expediente geral, arquivos, ficheiros, registos, conferência de documentos, consultas e conferências de listagens e ou mapas. Contacta órgãos internos ou externos com base em procedimentos pré-estabelecidos, inerentes à área da sua actividade, nomeadamente serviços de pessoal, de contabilidade, de secretaria, de finanças, de compras, de vendas, de contencioso.

Analista de laboratório. — Realiza ensaios físico-químicos, efectuando determinações qualitativas e quantitativas. Coordena e executa os trabalhos relacionados com a colheita e preparação de amostras, podendo recorrer à utilização de máquinas-ferramentas na preparação do seu trabalho. Colabora no estudo e aperfeiçoamento de métodos de ensaio. Efectua auditorias aos processos e aos produtos. É responsável pela conservação dos equipamentos que utiliza.

Assentador de refractários. — Executa todos os trabalhos de construção, substituição e conservação dos revestimentos refractários ou antiácidos. Executa tarefas simples de manutenção e limpeza.

Condutor de máquinas. — Tem a seu cargo a condução de veículos, pontes rolantes, pórticos com cabinas e gruas de elevação, executando todas as manobras de deslocação sendo responsável pelo material a deslocar e executando trabalhos de apoio à conservação. É responsável pelo estado de conservação das máquinas, efectuando tarefas simples de manutenção e limpeza.

Electricista. — Executa, monta, modifica, conserva e repara instalações, máquinas e aparelhagens eléctricas de alta e baixa tensão, orienta quando necessário o assentamento de estruturas para suporte de aparelhagens eléctricas.

Fundidor. — Executa trabalhos específicos no fabrico de aço líquido, sendo responsável pelo estado de conservação geral e dos equipamentos do sector de actividade, executando tarefas simples de manutenção e limpeza.

Laminador. — Executa tarefas específicas de laminagem na zona das caixas e seu equipamento auxiliar procedendo à montagem, regulação e ajustamento das referidas caixas, bem como às tarefas de laminagem manual e trabalhos de limpeza e manutenção do trem. Controla a quantidade de acordo com programas e verifica o produto em curso de fabrico.

Mecânico. — Executa tarefas na especialidade de mecânica, serralharia, rectificação,

torno, executando tarefas simples de corte, aquecimento a maçarico, etc. Prepara as máquinas, as ferramentas, e os equipamentos que utiliza sendo responsável pelo seu estado de conservação, executando tarefas simples de manutenção e limpeza.

Operador de cabina de comando. — Opera postos de comando centralizados, com maior ou menor automatização de uma linha de produção, assegurando as manobras de funcionamento da linha, actuando na reposição das condições de laboração, efectuando todos os registos ligados à linha de produção do seu âmbito de acção. Efectua mudanças dos órgãos de linha, sendo responsável pelo estado de conservação dos equipamentos do sector de actividade, executando tarefas simples de manutenção e limpeza.

Operador de vazamento contínuo. — Prepara e executa todas as actividades necessárias para assegurar as condições de funcionamento do vazamento contínuo do sistema de arrefecimento, lubrificação e corte, bem como as actividades de vazamento de aço líquido. Efectua trabalhos inerentes a recuperação das condições da máquina de vazamento, sendo responsável pelo estudo de conservação dos equipamentos do sector de actividade, executando tarefas simples de manutenção,

Preparador de panelas e «tundish». — Procede à preparação de panelas e *tundish*, bem como à movimentação e montagem do material apropriado para o vazamento do aço. Colabora nos trabalhos inerentes à recuperação das condições da máquina de vazamento executando tarefas simples de manutenção.

Nível profissional v:

Trabalhador especializado. — Trabalhador que executa um conjunto de tarefas perfeitamente definidas e rotinadas e que não requerem nenhum conhecimento técnico específico.

ANEXO VII

ANEXO II

Protocolo da Maia

Classificação de categorias

Nível profissional	Categoria
I	Técnico superior.
II	Técnico especialista.
III	Técnico intermédio.
	Administrativo. Analista de laboratório. Condutor de máquinas.

Nível profissional	Categoria
IV	Electricista. Fundidor. Laminador. Mecânico. Operador de cabina de comando. Operador de vazamento contínuo. Preparador de painéis e <i>tundish</i> . Assentador de refractários.
V	Trabalho especializado. Estagiário.

ANEXO VIII

ANEXO III

Protocolo da Maia

Estrutura salarial por categorias

Nível profissional	Categoria	Mínimo (em euros)	Máximo (em euros)
I	Técnico superior	1 194,43	2 268,13
II	Técnico especialista	918,80	1 744,71
III	Técnico intermédio	743,45	1 264,84
IV	Administrativo Analista de laboratório Condutor de máquinas Electricista Fundidor Laminador Mecânico Operador de cabina de comando Operador de vazamento contínuo Preparador de painéis e <i>tundish</i> Assentador de refractários	594,77	1 011,87
V	Trabalho especializado Estagiário	475,82	809,50

ANEXO IX

Estrutura salarial/carreiras

Níveis salariais	Mínimo	Médio	Máximo
P r o m o ç ã o ↑	I € 1 194,43	€ 1 697,02	€ 2 268,13
	II € 918,80	€ 1 305,40	€ 1 744,71
	III € 743,45	€ 1 004,16	€ 1 264,84
	IV € 594,77	€ 803,32	€ 1 011,87
	V € 475,82	€ 642,66	€ 809,50

Progressão na carreira

(1) Percentagem da amplitude entre o mínimo e máximo de cada nível.
(2) Percentagem diferencial entre cada nível salarial.

Entrado em 19 de Fevereiro de 2002.
Depositado em 26 de Fevereiro de 2002, a fl. 150 do livro n.º 9, com o n.º 21/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Siderurgia Nacional — Empresa de Produtos Longos, S. A., e o SIMA — Sind. das Indústrias Metalúrgicas e Afins Alteração salarial e outras.

Cláusula única

Âmbito e conteúdo da revisão

A presente revisão, com área e âmbito definidos no acordo de empresa celebrado entre a Siderurgia Nacional — Empresa de Produtos Longos, S. A., e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1997, e com a redacção introduzida na primeira revisão, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1999, introduz as seguintes alterações ao texto daquele acordo de empresa:

Cláusula 4.ª

Denúncia

1 — O presente AE não pode ser denunciado antes de 1 de Janeiro de 2005.

Cláusula 31.ª

Caducidade

3 — A caducidade do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três dias de remuneração de base por cada mês completo de duração, calculada segundo a fórmula (valor/hora), não podendo ser inferior a um mês.

Cláusula 33.ª

Forma do contrato a termo

O contrato de trabalho a termo certo está sujeito a forma escrita e conterà obrigatoriamente as seguintes indicações: identificação dos contraentes, categoria profissional ou funções ajustadas, retribuição do trabalhador, local e horário de trabalho, data do início e termo do contrato, explicitação do motivo justificativo, data da celebração e cumprimento da obrigação de comunicação do teor do contrato, pela empresa, no prazo de cinco dias, às estruturas sindicais existentes na empresa e à comissão de trabalhadores.

Cláusula 51.ª

Direitos das mulheres trabalhadoras

1 —

b) Faltar durante 120 dias consecutivos no período de maternidade, dos quais 90 são obrigatórios e imediatamente gozados após o parto, mais 30 dias por gémeos, não podendo dar lugar a descontos para quaisquer efeitos, nomeadamente

nas férias, antiguidade, aposentação ou retribuição; excepto se o exercício de tal direito for requerido pelo pai;

Cláusula 70.^a

Tipos de faltas — princípios gerais

2 —

m) Durante cinco dias, no período de um mês, por nascimento de filhos;

ANEXO I

Quadro salarial

1 — Actualização salarial de 4,25%, com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2002.

2 — Subsídio de turno (cláusula 45.^a). — As percentagens do subsídio de turno abaixo mencionadas incidem sobre a retribuição média da empresa que vier a ser apurada, em virtude da aplicação da actualização salarial referida no n.º 1:

Horário de três turnos com folga rotativa — 18%;
Horário de dois turnos parcialmente nocturnos com folga rotativa — 16%;

Horário de três turnos com folga fixa ao domingo — 12%;

Horário de dois turnos com folga rotativa — 11%;
Horário de dois turnos com folga fixa ao domingo — 9%;

Trabalhadores não incluídos em turnos, mas sujeitos a um regime de folga rotativa — 8%.

3 — Prémio de prevenção de acordo com o anexo II.

4 — Prémio de antiguidade (cláusula 102.^a). — As percentagens do prémio de antiguidade abaixo mencionadas incidem sobre a retribuição média da empresa que vier a ser apurada, em virtude da aplicação da actualização salarial referida no n.º 1:

De 5 a 9 anos — 4%;
De 10 a 14 anos — 6%;
De 15 a 19 anos — 8%;
De 20 a 24 anos 11%;
25 e mais anos 14%.

5 — Subsídio de refeição (cláusula 103.^a) — € 7,27 por cada dia de trabalho efectivo.

6 — Subsídio de transporte (v. cláusula 104.^a).

7 — Subsídio de assiduidade (cláusula 105.^a). — As percentagens do subsídio de assiduidade incidem sobre a retribuição de base de cada trabalhador:

Subsídio de assiduidade mensal — 6%;
Prémio de assiduidade anual — 52%.

8 — A actualização salarial para o ano de 2003 será correspondente à taxa de inflação verificada no ano de 2002.

9 — A actualização salarial para o ano de 2004 será correspondente à taxa de inflação verificada no ano de 2003.

10 — No ano de 2002 será praticado um prémio de produtividade de cerca de 6,25% sobre a massa salarial total em 1 de Janeiro desse ano, a ser distribuído segundo regulamentação implementada pela empresa, e com um valor de referência mínimo garantido de € 127,28, sendo o prémio de produtividade nos anos de 2003 e 2004 na ordem dos 6,5% da massa salarial total, calculada, também, em 1 de Janeiro de cada ano.

11 — Aos trabalhadores que atinjam 25 anos de antiguidade na empresa será atribuído um prémio extraordinário equivalente a um mês de vencimento.

Nota. — O valor da retribuição média da empresa será apurado no início de cada ano por aplicação da actualização salarial respectiva.

ANEXO IV DO ACORDO

ANEXO II

Protocolo do Seixal

Estrutura salarial por categorias

Nível profissional	Categoria	Mínimo (euros)	Máximo (euros)
I	Técnico superior	1 194,43	2 268,13
II	Técnico especialista	918,80	1 744,71
III	Técnico intermédio	743,45	1 264,84
IV	Profissional de serviços de produção Profissional de serviços de manutenção Profissional de serviços de apoio	594,77	1 011,87
V	Trabalhador especializado Estagiário	475,82	809,50

ANEXO III

Protocolo da Maia

Estrutura salarial por categorias

Nível profissional	Categoria	Mínimo (euros)	Máximo (euros)
I	Técnico superior	1 194,43	2 268,13
II	Técnico especialista	918,80	1 744,71
III	Técnico intermédio	743,45	1 264,84
IV	Administrativo Analista de laboratório Conductor de máquinas Electricista Fundidor Laminador Mecânico Operador de cabina de comando	594,77	1 011,87

Nível profissional	Categoria	Mínimo (euros)	Máximo (euros)
	Operador de azamento contínuo . . . Preparador de painelas e <i>tundish</i> Assentador de refractários Profissional de serviços de manutenção Profissional de serviços de apoio . . .		
V	Trabalhador especializado Estagiário	475,82	809,50

ANEXO IX

Estrutura salarial/carreiras

Níveis salariais	Mínimo	Médio	Máximo
P r o m o ç ã o			
I	€ 1 194,43	€ 1 697,02	€ 2 268,13
II	€ 918,80	€ 1 305,40	€ 1 744,71
III	€ 743,45	€ 1 004,16	€ 1 264,84
IV	€ 594,77	€ 803,32	€ 1 011,87
V	€ 475,82	€ 642,66	€ 809,50

Progressão na carreira →

(¹) Percentagem da amplitude entre o mínimo e máximo de cada nível.
(²) Percentagem diferencial entre cada nível salarial.

Paio Pires, 8 de Fevereiro de 2002.

Pela Siderurgia Nacional — Empresa de Produtos Longos, S. A.:
(Assinatura ilegível.)

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 19 de Fevereiro de 2002.

Depositado em 26 de Fevereiro de 2002, a fl. 150 do livro n.º 9, com o n.º 22/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANIMEE — Assoc. Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins e outro — Rectificação.

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2001, o contrato colectivo de trabalho mencionado em título, a seguir se procede à necessária rectificação.

Assim, a p. 2622, onde se lê «Diuturnidade — 4385\$» deve ler-se «Diuturnidade — 4835\$».

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

...

II — CORPOS GERENTES

Sind. Nacional do Corpo da Guarda Prisional — Eleição em 21 de Janeiro de 2002 para um mandato de dois anos.

Direcção

- José Maria Figueiredo, subchefe da guarda prisional no Estabelecimento Prisional de Lisboa, casado, portador do bilhete de identidade n.º 1143628, emitido em 11 de Janeiro de 2002, Lisboa.
- António Manuel Jesus Ferreira, guarda prisional no Estabelecimento Prisional de Vale de Judeus, casado, portador do bilhete de identidade n.º 6221514, emitido em 5 de Julho de 2000, Lisboa.
- Carlos Manuel Silva Araújo, guarda prisional no Estabelecimento Prisional do Porto, casado, portador do bilhete de identidade n.º 8490299, emitido em 4 de Dezembro de 2001, Lisboa.
- João Carlos Rosa Grilo, subchefe da guarda prisional no Estabelecimento Prisional Regional de Viseu, solteiro, portador do bilhete de identidade n.º 6508954, emitido em 25 de Agosto de 1997, Coimbra.
- José António Jesus Canilhas Godinho, guarda prisional no Estabelecimento Prisional de Pinheiro da Cruz, casado, portador do bilhete de identidade n.º 7598688, emitido em 8 de Fevereiro de 1999, Setúbal.
- Armando Liberato Varino, subchefe da guarda prisional no Estabelecimento Prisional de Lisboa, casado, portador do bilhete de identidade n.º 2328742, emitido em 9 de Outubro de 1992, Lisboa.
- Vítor Manuel Lousa Gomes, guarda prisional no Estabelecimento Prisional de Paços de Ferreira, casado, portador do bilhete de identidade n.º 7226167, emitido em 20 de Dezembro de 1996, Porto.
- Mário Luís Pinela Chainho, guarda prisional no Estabelecimento Prisional Regional de Silves, casado, portador do bilhete de identidade n.º 9498943, emitido em 21 de Setembro de 1999, Lisboa.
- Jorge Manuel Carvalho Ramos, guarda prisional no Estabelecimento Prisional de Coimbra, casado, portador do bilhete de identidade n.º 6597458, emitido em 12 de Janeiro de 2000, Coimbra.
- Martinho Joaquim da Silva e Cunha, subchefe da guarda prisional no Estabelecimento Prisional Regional do Montijo, casado, portador do bilhete de identidade n.º 7388990, emitido em 29 de Abril de 1998, Lisboa.
- Luís Manuel Costa Silva, guarda prisional no Centro de Formação Penitenciária de Caxias, casado, portador do bilhete de identidade n.º 6535825, emitido em 19 de Agosto de 1999, Lisboa.

Mesa da assembleia geral

- Fernando Manuel Pereira, chefe da guarda prisional no Estabelecimento Prisional Regional de Setúbal, casado, portador do bilhete de identidade n.º 5557079, emitido em 7 de Dezembro de 2000, Setúbal.
- Vera Lúcia Martins, guarda prisional no Estabelecimento Prisional de Tires, solteira, portadora do bilhete de identidade n.º 8401804, emitido em 21 de Agosto de 2001, Lisboa.

Benigno Augusto Nogueira Pinto, guarda prisional no Estabelecimento Prisional do Linhó, casado, portador do bilhete de identidade n.º 10274530, emitido em 19 de Novembro de 1998, Lisboa.

José Dias Rodrigues, chefe principal da guarda prisional no Estabelecimento Prisional Regional da Polícia Judiciária do Porto, casado, portador do bilhete de identidade n.º 563563, emitido em 8 de Julho de 1998, Porto.

Rui Filipe Bandarrinha Carvalho, guarda prisional no GISP-DAAE, Estabelecimento Prisional de Monsanto, casado, portador do bilhete de identidade n.º 8449048, emitido em 28 de Outubro de 1997, Lisboa.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 26 de Fevereiro de 2002, sob o n.º 15, a fl. 17 do livro n.º 2.

Sind. dos Profissionais das Ind. Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria — Eleição para o triénio de 2001-2004.

Assembleia geral

- Presidente — João Luís Azeredo Saraiva, serralheiro, casado, sócio n.º 14, de 55 anos de idade, portador de bilhete de identidade n.º 48367685, filho de Manuel António Saraiva e de Maria do Rosário Azeredo.
- Vice-presidente — José Ventura Botelho de Medeiros, operador de máquinas III, casado, sócio n.º 128, de 51 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 4932769, filho de José de Medeiros e de Jorgina dos Anjos.
- 1.º secretário — José Manuel Pacheco Cabral, casado, sócio n.º 124, de 42 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 6105329, filho de José Luís Cabral e de Maria de Lurdes Pacheco.
- 2.º secretário — Mário Jorge Mendes Furtado Duque, serralheiro, casado, sócio n.º 222, de 43 anos de idade, filho de João Furtado Duque e de Maria Eduarda Paiva Mendes.

Conselho fiscal

- Presidente — Luciano Filipe da Costa Serrado, fogueiro, casado, sócio n.º 254, de 47 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 5408654, filho de Luciano Francisco Serrado e de Maria Clotilde Narciso Costa.
- Secretário — Luís Filipe Correia Mendes, ajudante II, casado, sócio n.º 491, de 30 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 9514292, filho de João Joaquim Cipriano Mendes e de Maria Fernanda Correia da Silva Mendes.
- Vogal — Fernando Manuel Sousa Pereira, operário especializado, casado, sócio n.º 375, de 53 anos de

idade, bilhete de identidade n.º 5614656, filho de Manuel Inácio Pereira Fernandes e de Beatriz de Sousa Pereira.

Substitutos:

Manuel Pacheco Pedro, fogueiro, casado, de 62 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 2289241, filho de Manuel Pedro e de Filomena Pacheco.

José Francisco Cabral Martins, fogueiro, casado, sócio n.º 59, de 56 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 7921636, filho de João Martins Terceira e de Maria Lídia Cabral.

Direcção

Presidente — Serafim Manuel Machado, encarregado, casado, sócio n.º 7, de 58 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 4670049, filho de Serafim Machado e de Maria Estrela da Ponte Faria.

Vice-presidente — José Jorge da Silva Tavares, soldador, casado, sócio n.º 38, de 50 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 4995005, filho de António Correia Tavares e de Conceição Silva.

Tesoureiro — Gualberto do Couto Rodrigues, encarregado de depósito do açúcar, casado, sócio n.º 416, de 42 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 5408644, filho de Manuel Rodrigues e de Maria Jaudira do Couto Oliveira.

1.º secretário — Isaura Maria Benevides Rego Cabral, porteira, casada, sócia n.º 469, de 34 anos de idade, portadora do bilhete de identidade n.º 8542105, filha de José Medeiros Rego e de Maria Inês Benevides Rego.

2.º secretário — João Francisco Fontes Lopes, serralleiro, casado, sócio n.º 172, de 51 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 4863655, filho de Aníbal Lopes e de Maria Natália Fontes.

1.º vogal — João Manuel Alves Ponte, mecânico-afinador A, casado, de 40 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 6285578, filho de José da Ponte Viveiros e de Maria José Alves.

2.º vogal — Maria Inês Gonçalves Janeiro Lopes, costureira, casada, sócia n.º 476, de 24 anos de idade, portadora do bilhete de identidade n.º 12031720, filha de Jerónimo Benfeito Janeiro e de Maria do Espírito Santo Gonçalves de Faria.

ASSOCIAÇÕES PATRONAIS

I — ESTATUTOS

...

II — CORPOS GERENTES

ANTROP — Assoc. Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros — Eleição em 31 de Janeiro de 2002 para o triénio de 2002-2004.

Assembleia geral

Presidente — Eva Transportes, S. A., representada por Fernando Antunes Rosa.

Vice-presidente — VALPI BUS — Alberto Pinto & Filhos, Transportes Rodoviários, S. A., representada pelo engenheiro José Eduardo Sousa Azevedo Caramalho.

Secretário — TUREXPRESSO — Soc. Fom. Nac. Viagens e Turismo, L.^{da}, representada pelo Dr. Fernando Manuel Jesus Simões.

Substituto — António da Silva Cruz e Filhos, L.^{da}, representada por Raimundo Ferreira Martins.

Conselho fiscal

Presidente — Sequeira, Lucas, Venturas e C.^a, L.^{da}, representada por Fernando Cardoso Ventura.

Vice-presidente — RNE — Rede Nacional de Expressos, representada pelo Dr. Carlos Alberto Puidival Vaz de Oliveira.

Vogal — António Gomes Tecedeiro, L.^{da}, representada por João Lino Venâncio Fernandes.

Substituto — Empresa Berrelhas de Camionagem, L.^{da}, representada por Nélson de Almeida.

Conselho directivo

Presidente — Rodoviária da Beira Interior, S. A., representada pelo Dr. Alfredo da Silva Correia.

Vice-presidentes:

Barraqueiro Transportes, S. A., representada pelo engenheiro Martinho Manuel dos Santos Costa.

J. Espírito Santo e Irmãos, L.^{da}, representada pelo Dr. Luís Manuel C. Espírito Santo.

Auto Viação da Murtosa, L.^{da}, representada pelo engenheiro Luís Miguel Pereira Marques.

Rodoviária de Lisboa, S. A., representada pelo Dr. Manuel Pires do Nascimento.

Substitutos:

Auto Transportes do Fundão, S. A., representada pelo engenheiro António Augusto Nabinho Antunes Pião.

Salvador Alves Pereira e Filhos, L.^{da}, representada por Salvador Varajão Alves Pereira.

Conselho técnico

Presidente — Rodoviária do Tejo, S. A., representada pelo engenheiro Orlando Manuel Gonçalves Costa Ferreira.

Vice Presidente — Moisés Correia de Oliveira — G. I. de Transportes, L.^{da}, representada pelo engenheiro Albertino Augusto Reis e Sousa.

Vogal — TRANSCOVIZELA — Transportes Públicos, L.^{da}, representada pelo engenheiro Amâncio Alberto Fernandes Ribeiro Oliveira.

Substituto — TRANSLAGOS — Transportes Públicos, L.^{da}, representada pelo engenheiro José Miguel Belmonte Vaz Fragoso.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 2 de Fevereiro de 2002, sob o n.º 21, a fl. 5 do livro n.º 2.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

...

II — IDENTIFICAÇÃO

Comissão de Trabalhadores da Fábrica de Cerâmica Viúva Lamego, L.^{da} — Eleição em 4 de Fevereiro de 2002 para o triénio de 2001-2004.

Efectivos:

José Manuel d'Ascensão Tomás, bilhete de identidade n.º 4215223, do arquivo de identificação de Lisboa, emitido em 25 de Setembro de 1996.

Maria Elisabete Tavares Santos, bilhete de identidade n.º 7707560, do arquivo de identificação de Lisboa, emitido em 21 de Janeiro de 2000.

Vítor Hugo Carvalho Rodrigues, bilhete de identidade n.º 10740858, do arquivo de identificação de Lisboa, emitido em 15 de Dezembro de 1998.

Suplentes:

Angelina Cândida Cardoso, bilhete de identidade n.º 38962137, do arquivo de identificação de Lisboa, emitido em 16 de Abril de 1997.

Maria João Saraiva Fernandes, bilhete de identidade n.º 9802406, do arquivo de identificação de Lisboa, emitido em 16 de Setembro de 1999.

Ana Catarina Amorim Feliciano Fernandes, bilhete de identidade n.º 7692090, do arquivo de identificação de Lisboa, emitido em 23 de Janeiro de 1998.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 25 de Fevereiro de 2002, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 17, a fl. 43 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da VICAR — Ind. Transportadora de Vidro Plano, L.da — Eleição em 17 de Janeiro de 2002 para o triénio de 2002-2005.

José Eduardo Marcelino Castro, bilhete de identidade n.º 6211262, do arquivo de identificação de Lisboa, emitido em 17 de Abril de 2000.

José António Bernardino Domingues, bilhete de identidade n.º 5542820, do arquivo de identificação de Lisboa, emitido em 18 de Janeiro de 2000.

Maria Joana Rodrigues Alves, bilhete de identidade n.º 6335890, do arquivo de identificação de Lisboa, emitido em 18 de Janeiro de 2000.

Diamantino Sequeira Marques, bilhete de identidade n.º 1359921, do arquivo de identificação de Lisboa, emitido em 28 de Janeiro de 1994.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 9 de Fevereiro de 2002, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 16, a fl. 43 do livro n.º 1.

Comissão de trabalhadores da Autoeuropa Automóveis, L.da — Eleição em 6 de Dezembro de 2001 para o biénio de 2001-2003.

António Augusto Jordão Chora, bilhete de identidade n.º 4704532, do arquivo de identificação de Lisboa, emitido em 6 de Abril de 1995.

Manuel Gonçalves Martins, bilhete de identidade n.º 5515353, do arquivo de identificação de Lisboa, emitido em 3 de Junho de 1998.

Joaquim José Chagas Escoval, bilhete de identidade n.º 5107444, do arquivo de identificação de Lisboa, emitido em 23 de Julho de 1998.

Mário Pereira (*).

Fernando Correia Sequeira, bilhete de identidade n.º 6068154, do arquivo de identificação de Lisboa, emitido em 29 de Julho de 1999.

Elmano Paulo Ribeiro Santos, bilhete de identidade n.º 10273634, do arquivo de identificação de Lisboa, emitido em 4 de Junho de 2001.

Francisco Matos Cordeiro, bilhete de identidade n.º 8132887/7, do arquivo de identificação de Lisboa, emitido em 24 de Novembro de 1998.

Guilherme Rodrigues Messias, bilhete de identidade n.º 5515353, do arquivo de identificação de Lisboa, emitido em 13 de Dezembro de 1999.

Paulo Jorge Silva Freire, bilhete de identidade n.º 7781226, do arquivo de identificação de Lisboa, emitido em 29 de Setembro de 2000.

Fausto Lavareda Dionísio, bilhete de identidade n.º 6235423, do arquivo de identificação de Lisboa, emitido em 6 de Maio de 1996.

Carlos Jorge Santos Quendera, bilhete de identidade n.º 10086157, do arquivo de identificação de Lisboa, emitido em 23 de Novembro de 2001.

(*). Este elemento apresentou pedido de recusa à tomada de posse, pelo que é substituído por Gilmar Lima Góis, bilhete de identidade n.º 18002828, do arquivo de identificação de Lisboa, emitido em 18 de Abril de 2000.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 19 de Fevereiro de 2002, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 15, a fl. 43 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da Pró-Funk — Eleição em 30 de Janeiro de 2002 para o mandato de um ano.

Efectivos:

João Alexandre Moreno Simões Redondo Rodrigues, bilhete de identidade n.º 8553389, do arquivo de identificação de Setúbal, emitido em 19 de Fevereiro de 1998.

Francisco Manuel Caetano Teixeira, bilhete de identidade n.º 7763800, do arquivo de identificação de Setúbal, emitido em 9 de Fevereiro de 1999.

Carlos Alberto Fernandes Nunes, bilhete de identidade n.º 8341939, do arquivo de identificação de Setúbal, emitido em 3 de Fevereiro de 1999.

Suplentes:

José António Pais da Silva, bilhete de identidade n.º 6677192, do arquivo de identificação de Lisboa, emitido em 12 de Julho de 1993.

Ana Rita de Jesus Gamito, bilhete de identidade n.º 6255014, do arquivo de identificação de Setúbal, emitido em 11 de Julho de 1995.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 14 de Fevereiro de 2002, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 14/2002, a fl. 43 do livro n.º 1.

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)

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).

- A Marquezinha Azul — Selecção e Gestão de Pes., E. T. Temporário, L.^{da}, Rua de Vasco da Gama, 4, 4.º, A, 2286-969 Sacavém — alvará n.º 251/99.
- A Temporária — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Belchior de Matos, 9-C, 2500 Caldas da Rainha — alvará n.º 69/91.
- Abel Soares & Filho — Empresa Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Dr. Fernando Aroso, 260, rés-do-chão, Leça da Palmeira, 4450 Matosinhos — alvará n.º 336/2001.
- ABIPINTO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Almeida Garrett, 380, Vale de Almornos, 2715 Pêro Pinheiro — alvará n.º 370/2002.
- ACA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Álvaro Castelões, 725, 1.º, sala 4, 4450 Matosinhos — alvará n.º 8/90.
- ACMR — Empresa Trabalho Temporário e Formação Unipessoal, L.^{da}, Baiona, São Teotónio, Odemira, 7630 Odemira — alvará n.º 312/2000.
- Actividades 2000 — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Rodrigues Sampaio, 30-C, 6.º, direito, 1150 Lisboa — alvará n.º 366/2001.
- ADA — Cedência de Pessoal Empresa de Trabalho Temporário, Praça de São João Baptista, 4-G, 2800 Almada — alvará n.º 187/96.
- ADECCO — Recursos Humanos — Empresa de Trabalho Temporário, Rua de António Pedro, 111, 3.º, frente, 1050 Lisboa — alvará n.º 2/90.
- Aeropiloto Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Aeródromo Municipal de Cascais, hangar 5, Tires, 2750 Cascais — alvará n.º 204/97.
- AFRIPESSOAL — Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, Rua do Comércio, 13, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 367/2001.
- ALCADUTO E ESTIVADA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Dr. Francisco Sá Carneiro 434, São Cosme, 4420 Gondomar — alvará n.º 345/2001.
- ALGARTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Ceuta, Edifício A Nora, lote 2, loja 1, 8125 Quarteira — alvará n.º 244/98.
- ALUTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Praceta de D. Nuno Álvares Pereira, 52, Edifício D. Nuno, 4450 Matosinhos — alvará n.º 211/97.
- Alves & Barreto — Empresa de Trabalhos Temporários, L.^{da}, Zona Industrial n.º 1, lote 3, 6030 Vila Velha de Ródão — alvará n.º 373/2002.
- AMAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Estrada Nacional, 11, Chão Duro, 2860 Moita — alvará n.º 172/96.
- ANBELCA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Simão Bolívar, 239, 2.º, sala 4, 4470 Maia — alvará n.º 158/95.
- Antão & Pereira — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Senhora da Saúde, Matas, Marinha das Ondas, 3080 Figueira da Foz — alvará n.º 334/2001.
- Antave Portugal — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Sousa Martins, 17, rés-do-chão, esquerdo, 1200 Lisboa — alvará n.º 142/94.
- António Caipira — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Beco de São Luís da Pena, 7, 2.º, 1150-335 Lisboa — alvará n.º 113/93.
- António Marques Lopes — Empresa de Trabalho Temporário, Vermoeiros, São Pedro, 2300 Tomar — alvará n.º 91/92.
- ARMATEJO 2 — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Casal Novo do Vieira, Carrasqueiro, 2630 Arruda dos Vinhos — alvará n.º 239/98.
- ARRUNHÁ — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua das Escolas, 31, Bairro da Encarnação, 1800-335 Lisboa — alvará n.º 295/2000.
- Artéria — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Mouzinho de Albuquerque, 15, Pinhal Novo, 2955 Pinhal Novo — alvará n.º 331/2001.
- ARTIC — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Juventude, 1, 6.º, C, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 346/2001.
- ARTOS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Bernardim Ribeiro, 200, 4465 São Mamede de Infesta — alvará n.º 133/93.
- ATLANCO — Sel. e Recr. de Pessoal, Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Largo de Rafael Bordalo Pinheiro, 12, 1200 Lisboa — alvará n.º 266/99.
- Aviometá-Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Aeródromo Municipal de Cascais, hangar 2, Tires, 2775 São Domingos de Rana — alvará n.º 271/99.
- Babcock Lusitana Serviços — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do General Ferreira Martins, 10, 8.º, B, 1495-137 Algés — alvará n.º 352/2001.
- C. N. O — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de 5 de Outubro, 35, 7.º, esquerdo, São Sebastião da Pedreira, 1050-047 Lisboa — alvará n.º 363/2001.
- C. P. L. — Cedência de Pessoal Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, lugar de Avelada, São Cristóvão de Nogueira, 4690 Cinfães — alvará n.º 318/2000.

- C. T. — Cedência de Trabalhadores, Empresa de Trabalho Temporário, Estrada do Alqueidão, Ribeirinho, 9-A, apartado 213, 2490 Ourém — alvará n.º 293/2000.
- CABULO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Forte de Santa Apolónia, 12, 2.º, frente, São João, 1900 Lisboa — alvará n.º 319/2000.
- Campo Grande — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Maio, 832, 245 Alfena, 4445 Valongo — alvará n.º 232/98.
- Candeias — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Fontes Pereira de Melo, 35, 7.º, CD, porta A, Edifício Aviz, 1250 Lisboa — alvará n.º 218/97.
- Casual — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Conselheiro Lopo Vaz, Edifício Varandas do Rio, lote D, 1800 Lisboa — alvará n.º 356/2001.
- Cedência Mais — Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, L.^{da}, Rua Nova de São Bento, 4, 4900 Viana do Castelo — alvará n.º 210/97.
- CEDENTRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Elias Garcia, 362-D, bloco B, 6.º, A, sala 4, Venteira, 2700 Amadora — alvará n.º 324/2001.
- CEDETRAT — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Travessa das Violetas, 10, Outeiro, 7200 Reguengos de Monsaraz — alvará n.º 358/2001.
- CEDI — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Praceta de Karl Marx, 3-B, 2835 Baixa da Banheira — alvará n.º 40/91.
- CEDIPRONGO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua dos Francos, 400, 4250-217 Porto — alvará n.º 344/2001.
- CEDITEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Barbosa du Bocage, 128, 1.º, esquerdo, 1050 Lisboa — alvará n.º 316/2000.
- CEJU — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Dezembro, 243, 1.º, salas 13 e 14, Matosinhos, 4450 Matosinhos — alvará n.º 200/97.
- Cem por Cento — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Fontes Pereira de Melo, 3, 6.º, esquerdo, 1050 Lisboa — alvará n.º 242/98.
- CEMOBE — Cedência de Mão-de-Obra e Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de D. João V, 2-A, 1.º, direito, 1200 Lisboa — alvará n.º 86/92.
- Cidade Trabalho — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Misericórdia, 14, 5.º, sala 16, 1200 Lisboa — alvará n.º 281/99.
- CINLOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de António Patrício, 5, 2.º, A e B, 1700 Lisboa — alvará n.º 269/99.
- Círculo Azul — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Estrada dos Ciprestes, 89, armazém 9, 2900 Setúbal — alvará n.º 369/2001.
- Clá — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Almoinha, 18, Marrazes, 2400-314 Leiria — alvará n.º 337/2001.
- COLTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Quinta de São Francisco, Estrada A Barrosa, 94, Algueirão-Mem Martins, 2710 Sintra — alvará n.º 25/91.
- Companhia das Profissões — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida da República, 97, rés-do-chão, 1050 Lisboa — alvará n.º 254/99.
- Compasso — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Júlio Dinis, 561, 1.º, D, sala 102, Cedofeita, 4150 Porto — alvará n.º 223/98.
- Consignus — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Afonso Costa, 22, S/L, 1900 Lisboa — alvará n.º 361/2001.
- CONSTROZIMBRE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Major Monteiro Leite, 13, 1.º, direito, 4690-040 Cinfães — alvará n.º 309/2000.
- CONSTRUZENDE — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Narciso Ferreira, 30, 4740 Esposende — alvará n.º 145/94.
- CONTRABALHO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de António Sérgio, 23, loja 3, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 298/2000.
- COSTACOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua E, lote 3, 1.º, Bairro da Milharada, 1675 Pontinha — alvará n.º 333/2001.
- Coutinho — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de António Conceição Bento, 17, 2.º, escritório 8, 2520-285 Peniche — alvará n.º 146/94.
- DEMPRESA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Gonçalo Sampaio, 271, 3.º, esquerdo, 4150 Porto — alvará n.º 300/2000.
- Denci Portugal — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Meladas, 380, 4536 Mozelos — alvará n.º 265/99.
- DIU — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Américo Durão, lote 11, 4.º, direito, 1900 Lisboa — alvará n.º 193/96.
- DUSTRIMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Quinta das Cotovias, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 97/92.
- ECOTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Elias Garcia, 137, 2.º, 1050 Lisboa — alvará n.º 252/99.
- ELIGRUPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de António José Gomes, 3, 2800 Almada — alvará n.º 108/93.
- EMCET — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Casal da Serra, lote 1, 4, edifício de empres., loja, rés-do-chão, Póvoa de Santa Iria, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 321/2000.
- EMOBRAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de São Francisco Xavier, lote 5, 2900 Setúbal — alvará n.º 58/91.
- Empleo a Tiempo — Empresa de Trabajo Temporal, S. A., Urbanização Alberto Santiago, lote 18, rés-do-chão, esquerdo, 3100 Pombal — alvará n.º 325/2001.
- EMPRECEDE — Cedência de Pessoal e Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Maria Lamas, 3, rés-do-chão, esquerdo, 2800 Cova da Piedade — alvará n.º 10/90.
- Empresa de Trabalho Temporário Arnaud Alexandre e C.^a, L.^{da}, Rua de 5 de Outubro, 149, Cedofeita, 4100 Porto — alvará n.º 286/2000.
- Empresa de Trabalho Temporário — Papa Mané, L.^{da}, Estrada do Marquês de Pombal, 17, cave, esquerdo, 2635-303 Rio de Mouro — alvará n.º 371/2002.
- ENTRETEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Lagoa, 1262 Senhora da Hora, 4460 Senhora da Hora — alvará n.º 275/99.
- EPALMO — Empresa de Trabalho Temporário e Profissional, L.^{da}, Rua de D. António Castro Meireles, 109, 3.º, Ermesinde, 4445 Valongo — alvará n.º 98/92.
- EUROCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua dos Lusíadas, 58-A, 1300 Lisboa — alvará n.º 24/91.
- EUROINTEGRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Jardim, 940, Vilar do Paraíso, 4405-824 Vila Nova de Gaia — alvará n.º 268/99.
- EUROJOB, Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Casal do Sarra Letras (EN), 1.º, esquerdo, apartado 80, Carregado, 2580 Alenquer — alvará n.º 233/98.

- EUROPOL — Organização e Gestão de Recursos Humanos, Empresa de Trabalho, Estrada do Poceirão, Lau, apartado 88, 2951-901 Palmela — alvará n.º 22/90.
- Fermes Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Serra de São Luís, 40, São Sebastião, 2900 Setúbal — alvará n.º 49/91.
- Fernando Pereira & Santos — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de São Pedro, Vivenda Toca dos Grilos, bairro de Santo António, 2765 Estoril — alvará n.º 310/2000.
- Fialho e Costa — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Victor Gallo, 9, 3.º, 2430-202 Marinha Grande — alvará n.º 214/97.
- Firmino & C.^a — Selecção Orientação e Formação Profissional e Emprego de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de 25 de Abril, 3, Aveiras de Cima, 2050-053 Azambuja — alvará n.º 255/99.
- FLEX-PEOPLE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Complexo Crel, Bela Vista, Rua da Tascôa, 16, 1.º, H, Massamá, 2745 Queluz — alvará n.º 359/2001.
- FLEXIJOB — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do 1.º de Dezembro de 1640, 533-A, Casal do Marco, 2840 Seixal — alvará n.º 284/99.
- FLEXIMO — Recursos Hum. Empresa de Trabalho Temporário, Rua do Padre Estêvão Cabral, 79, 4.º, sala 406, 3000 Coimbra — alvará n.º 335/2001.
- FLEXIPLAN — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Basílio Teles, 17-B, 1070 Lisboa — alvará n.º 222/98.
- FLEXITEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de D. Nuno Álvares Pereira, 1.º, P1, 2490 Ourém — alvará n.º 304/2000.
- FORCEPE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Cooperativa Piedense, 61, loja 6, Cova da Piedade, 2800 Almada — alvará n.º 202/97.
- FORMACEDE — Formação e Cedência — Empresa de Trabalho Temporário, Rua do Dr. Manuel de Arriaga, 50, 2.º, esquerdo, 2700-296 Amadora, 2700 Amadora — alvará n.º 237/98.
- FORMASEL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Almirante Reis, 131, 5.º, frente, 1100 Lisboa — alvará n.º 350/2001.
- FORMATEC TT — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua dos Pinheirinhos, 6, rés-do-chão, esquerdo, 2910-121 Setúbal — alvará n.º 353/2001.
- Fortes & Fernandes — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Quinta da Paipela, 3077-F, Charneca do Lumiar, 1750 Lisboa — alvará n.º 278/99.
- FRETINA II — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Herdade de Praias do Sado, apartado 11, 2900 Setúbal — alvará n.º 156/95.
- G. F. F. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de António Sérgio, lote 341, Foros de Amora, 2840 Seixal — alvará n.º 323/2001.
- G. R. H. U. A. — Empresa de Trabalho Temporário e de Gestão de Recursos Humanos de Aveiro, L.^{da}, Avenida do Dr. Lourenço Peixinho, 173, 4.º, AA, 3800 Aveiro — alvará n.º 303/2000.
- GAIADEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Agro, 263, Madalena, 4405 Valadares — alvará n.º 88/92.
- Galileu Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Salitre, 134, 1250 Lisboa — alvará n.º 162/95.
- GBP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Dr. Júlio Almeida Carrapato, 95, 3.º, esquerdo, São Pedro, 8000 Faro — alvará n.º 368/2001.
- GEM — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, lugar de Marianos, 2080 Fazendas de Almeirim — alvará n.º 327/2001.
- GERCEPE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Fernando Pessoa, 76, 8200 Albufeira — alvará n.º 297/2000.
- GESERFOR — Gestão de Recursos Humanos e Trabalho Temporário, S. A., Rua da Rainha D. Estefânia, 113, 1.º, 4100 Porto — alvará n.º 66/91.
- H. P. Hospedeiras de Portugal — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Borges Carneiro, 42, 1.º, esquerdo, 1200 Lisboa — alvará n.º 33/90.
- HAYSP — Recrutamento, Selecção E, Avenida da República, 90, 1.º, fracção 2, 1600-206 Lisboa — alvará n.º 354/2001.
- Hércules — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua Dr. Jorge de Sena, lote 31, cave C, garagem, Alto do Bexiga, 2000 Santarém — alvará n.º 167/95.
- HUSETE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Almeida Garrett, lote 10, 1.º, direito, Paivas, 2840 Seixal — alvará n.º 125/93.
- IBERCONTRATO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Largo de D. Estefânia, 8, 2.º, esquerdo, 1000 Lisboa — alvará n.º 294/2000.
- IBERTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de António Sardenha, 24, Casal do Marco, 2840 Seixal — alvará n.º 348/2001.
- INFORGESTA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Gomes Freire, 136, cave direita, 1150 Lisboa — alvará n.º 215/97.
- Intelac Temporária — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Belo Horizonte, 9-G, Jardim dos Arcos, Oeiras, 2780 Paço de Arcos — alvará n.º 235/98.
- INTERCALDAS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Arsenal, 124, 2.º, esquerdo, 1250 Lisboa — alvará n.º 140/94.
- Interpessoal — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Almirante Reis, 201, 2.º, 1000 Lisboa — alvará n.º 93/92.
- INTESS — Soc. de Intérpretes — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de São Julião, 62, 1.º, esquerdo, 1100 Lisboa — alvará n.º 12/90.
- ITALSINES — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de António Aleixo, lote 1, 2.º, C, Sines, 7520 Sines — alvará n.º 151/94.
- J. J. P. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Dr. António Rodrigues Manitto, 85, 6.º, 2900 Setúbal — alvará n.º 83/92.
- JCL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Quinta do Ribeiro, Rua de Recarei, 4465-728 Leça do Balio, 4450 Matosinhos — alvará n.º 116/93.
- Joaquim Silva Soares — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Augusto Simões, 505, 2.º, sala G, 4470 Maia — alvará n.º 81/92.
- JOPRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Crucifixo, 86, 4.º, esquerdo, 1100 Lisboa — alvará n.º 6/90.
- Jorge Luís Mansos da Silva Gracindo — Empresa de Trabalho Temporário, Monte Novo, sítio de Troviscais, São Luís, 7630 Odemira — alvará n.º 292/2000.
- JOSAMIL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Rio Sado, lote 428, Boa Água, 1, 2975-148 Quinta do Conde — alvará n.º 176/96.
- José Garcia Damião — Empresa de Trabalho Temporário, Quinta da Lameira, 2.º, esquerdo, 3400 Oliveira do Hospital — alvará n.º 357/2001.

- KAMJETA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Actor Joaquim de Almeida, 2, cave, C, 1900-022 Lisboa — alvará n.º 333/2001.
- Kidogil Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Rodrigues Sampaio, 6, 2.º, 1150 Lisboa — alvará n.º 329/2001.
- L. B. P. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Coelho da Rocha, 90, 4.º, direito, 1200 Lisboa — alvará n.º 262/99.
- L. C. C. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Picadeiro, 23, Santa Eulália, 7350 Elvas — alvará n.º 314/2000.
- LABORIS — Empresa de Trabalho, L.^{da}, Rua dos Lusíadas, 58, rés-do-chão, esquerdo, 1300 Lisboa — alvará n.º 123/93.
- LANOL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Engenheiro Adelino Amaro da Costa, 9, 2490 Ourém — alvará n.º 74/92.
- LIDERFOGO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Maio, 26, 4.º, direito, Moscavide, 2670 Loures — alvará n.º 347/2001.
- Lopes & Lopes — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Castanheiro do Ouro, 3610 Tarouca — alvará n.º 143/94.
- LUSO-TEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida dos Bombeiros Voluntários de Algés, 28-A, 1495 Algés — alvará n.º 307/2000.
- LUSOCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida da Liberdade, 204, 4.º, esquerdo, 1500 Lisboa — alvará n.º 282/99.
- M. I. M — Útil — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Taveiro, 3000 Coimbra — alvará n.º 152/94.
- MAIASERVE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Via de Francisco Sá Carneiro, 190, lote 22, sector 8, apartado 1325, 4470 Maia — alvará n.º 320/2000.
- Manpower Portuguesa — Serviços de Recursos Humanos (E. T. T.), S. A., Praça de José Fontana, 9-C, 1900 Lisboa — alvará n.º 1/90.
- Maria Adelaide da Silva Gonçalves — Emprego e Trabalho Temporário, L.^{da}, Urbanização da Rina, 15, Sé, 5100 Lamego — alvará n.º 274/99.
- MAXURB — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Almirante Reis, 19, 1.º esquerdo, 1150-008, Lisboa — alvará n.º 313/2000.
- MCC — Empresa de Cedência de Pessoas e Trabalho Temporário, L.^{da}, Alqueves, Vila Verde, 3080 Figueira da Foz — alvará n.º 198/96.
- METALTORRE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Praceta da Cidade do Montijo, lote 1, loja B, 2855 Corroios — alvará n.º 114/93.
- METALVIA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Coronel Lobo da Costa, 259, Morgado, Vialonga, 2625 Póvoa de Santa Iria — alvará n.º 115/93.
- MIG — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Afonso de Albuquerque, 15, 2.º, frente, São Clemente, 8100 Loulé — alvará n.º 112/93.
- MISTER — Recrutamento, Selecção E. de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua dos Remolares, 15, 1.º, direito, 1200-370 Lisboa — alvará n.º 185/96.
- MONTALVERCA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Juventude, 3, loja 3, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 87/92.
- MORE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de João Crisóstomo, 54, B2, 1050 Lisboa — alvará n.º 226/98.
- MULTIÁPIA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Urbanização de São Marcos, lote 102, loja C, 2735 Cacém — alvará n.º 288/2000.
- MULTILABOR — Cedência de Serviços, Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Edifício Margueira 1, lote J, Avenida da Aliança Povo-MFA, 2800 Almada — alvará n.º 56/91.
- Multipessoal — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida da Liberdade, 211, 2.º, 1250 Lisboa — alvará n.º 203/97.
- MULTITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Praça de Alvalade, 6, 2.º, B, 1700 Lisboa — alvará n.º 166/95.
- N.E.T.T. — Nova Empresa Trabalho Temporário, Unipessoal, L.^{da}, Avenida do Dr. António Rodrigues Manito, 100, rés-do-chão, 2900 Setúbal — alvará n.º 240/98.
- N.º 1 — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Engenheiro Manuel da Maia, 1, 2.º, A, 2500 Caldas da Rainha — alvará n.º 205/97.
- Naylon — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, 2.º Proc., Rua do Conde de Redondo, 82, 4.º, direito, 1150 Lisboa — alvará n.º 338/2001.
- NIASCO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Urbanização de Massamá Norte, Casal da Barota, 2745 Queluz — alvará n.º 291/2000.
- NICATRON — Empresa de Trabalho Temporário e Formação Profissional, L.^{da}, Rua do Capitão Ramires, 3, 5.º, esquerdo, 1000 Lisboa — alvará n.º 61/91.
- Nogueira & Costa — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Mesura, Piães, Cinfães, Santiago de Piães, 4690 Cinfães — alvará n.º 317/2000.
- NOVETT — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Praceta de Fernando Pessoa, 37, 2900 Setúbal — alvará n.º 328/2001.
- OBRITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Quinta do Lavi, bloco A, escritório 8, 1.º, Abrunheira, 2710 Sintra — alvará n.º 175/96.
- OCUPAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Praça do Bom Sucesso, 61, 10.º, sala 1006, 4150 Porto — alvará n.º 209/97.
- ODEMES — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Praceta de José Fontana, lote 19, 6.º, F, 2695 Bobadela — alvará n.º 355/2001.
- OMNIPESSOAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Largo de Carlos Selvagem, 3, 1.º, esquerdo, 1500 Lisboa — alvará n.º 290/2000.
- Opção — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Casal do Clérigo, Trajouce, apartado 284, 2775 São Domingos de Rana — alvará n.º 100/93.
- OPERARIARTE — Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, L.^{da}, Rua de João Azevedo, 14, 2825 Monte de Caparica — alvará n.º 270/99.
- Orlando da Conceição Carreira — Empresa de Trabalho Temporário — Unipessoal, L.^{da}, lugar da Tapadinha, escritório 1, Castanheiro do Ouro, 3610 Tarouca — alvará n.º 276/99.
- OUTPLEX — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Poeta Bocage, 14-D, 1.º, direito, Lumiar, 1600 Lisboa — alvará n.º 365/2001.
- PDML — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua dos Bombeiros Voluntários, lote 9/10, loja C, direito, 2560-320 Torres — alvará n.º 341/2001.
- People — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Almirante Gago Coutinho, 4, 2.º, 1000 Lisboa — alvará n.º 259/99.

- PERSERVE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Alameda de D. Afonso Henriques, 2, 1900 Lisboa — alvará n.º 16/90.
- Place T. Team — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Aristides Sousa Mendes, 1-B, Terraços de São Paulo, Telheiras, 1660 Lisboa — alvará n.º 110/93.
- Placing — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do General Ferreira Martins, 8, 1.º, B, Miraflores, Algés, 1495 Algés — alvará n.º 241/98.
- PLANITEMPO — Empresa Trabalho Temporário, L.^{da}, Urbanização de São José, Rua de Afonso Vasques Correia, lote 7, rés-do-chão, 2200 Abrantes — alvará n.º 243/98.
- PLATOFORMA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de D. Estefânia, 78-82, 1000 Lisboa — alvará n.º 141/94.
- POLICEDÊNCIAS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Central, 15, 4900-251 Portuzelo, 4900 Viana do Castelo — alvará n.º 221/98.
- Porto Lima e Roxo — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Damião de Góis, 14-16, 2580 Alenquer — alvará n.º 11/90.
- PRIVEST ABC Recrut. Internacional — Emp. de Trab. Temp., L.^{da}, Avenida de Nossa Senhora do Rosário, 603, Edifício Biarritz, 1-G, 2750 Cascais — alvará n.º 280/99.
- Projecto Emprego — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Ressano Garcia, 16, rés-do-chão, esquerdo, 1070 Lisboa — alvará n.º 60/91.
- Projesado Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Mouzinho de Albuquerque, 3, loja 10, Monte Belo, 2910 Setúbal — alvará n.º 206/97.
- PROMOIBÉRICA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Quinta do Charquinho, 25, rés-do-chão, direito, 1500 Lisboa — alvará n.º 160/95.
- PROTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Mariano de Carvalho, 29, 1.º, C, 2900-487 Setúbal — alvará n.º 372/2002.
- PROTOKOL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Praceta do Prof. Egas Moniz, 177, rés-do-chão, Aldoar, 4100 Porto — alvará n.º 19/90.
- RANDSTAD — Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, L.^{da}, Rua de Braancamp, 13, 1.º, 1250-049 Lisboa — alvará n.º 296/2000.
- Rato e Braga — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Duque de Terceira, 12-A, rés-do-chão, esquerdo, Sobralinho, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 104/93.
- REGIVIR — Empresa de Trabalho Temporário e de Formação Pessoal, L.^{da}, Paião, Avenida do Duque de Loulé, 47, 5.º, direito, 3080 Figueira da Foz — alvará n.º 13/91.
- Remo II — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Capitão Manuel Carvalho, Edifício D. Pedro, 3.º, sala 18, apartamento 284, 4760 Vila Nova de Famalicão — alvará n.º 299/2000.
- REMONSGAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Castilho, 14-C, 5.º, 1250 Lisboa — alvará n.º 306/2000.
- REPARSAN — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, lugar das Pedras Ruivas, Fradelos, 4760 Vila Nova de Famalicão — alvará n.º 231/98.
- RIBASSER — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua Nova do Calhariz, 37-A, 1300-427 Lisboa — alvará n.º 132/93.
- Ribeiro & Gertrudes — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Santo Velho, Avelar, 3240 Avelar — alvará n.º 272/99.
- RIOCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de D. João de Castro, 124, 3.º, traseiras, 4435 Baguim do Monte — alvará n.º 249/99.
- RUALCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de São João de Deus, 16, 2.º, esquerdo, 2860 Moita — alvará n.º 107/93.
- S. G. T. T. — Sociedade Geral de Trabalho Temporário — E. T. Temporário, Campo Pequeno, 48, 1.º, 1000 Lisboa — alvará n.º 196/96.
- S. I. T. T. — Serviços Internacionais Emp. de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de 22 de Dezembro, 94, 2.º, direito, 2900 Setúbal — alvará n.º 139/94.
- S. O. S. SELMARK — Organização e Serviços, E. T. Temporário, L.^{da}, Rua do Salitre, 175, 3.º, esquerdo, 1000 Lisboa — alvará n.º 82/92.
- S. P. T. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Conde, 5716-A, rés-do-chão, galeria comercial, 4465 São Mamede de Infesta — alvará n.º 119/93.
- Saber Humano — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Fernando Lopes Graça, 15-A, 1600 Lisboa — alvará n.º 289/2000.
- SADOCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Bento Gonçalves, 34-C, 2910 Setúbal — alvará n.º 150/94.
- SADOCIVIL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, zona de expansão, Rua 15, lote 153, Alvalade, 7565 Santiago do Cacém — alvará n.º 131/93.
- SAMORTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de Egas Moniz, lote 14, 1.º, A, 2135 Samora Correia — alvará n.º 199/97.
- SEDEMAR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, zona industrial ligeira 2, lote 116, 7520 Sines — alvará n.º 126/93.
- SELECT — Recursos Humanos, Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida de João Crisóstomo, 54-B, 1050 Lisboa — alvará n.º 155/95.
- SELGEC — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Alexandre Herculano, 39, rés-do-chão, esquerdo, 1000 Lisboa — alvará n.º 53/91.
- SERBRICONDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de José Malhoa, lote 1084, Quinta do Conde, 2830 Barreiro — alvará n.º 227/98.
- SERVEDROS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua das Fábricas, 8, 2860 Moita — alvará n.º 164/95.
- SERVICED — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de António Pedro, 66, 2.º, direito, 1000 Lisboa — alvará n.º 5/90.
- SERVUS — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua do Marquês da Fronteira, 4-B, sala 10, 1070 Lisboa — alvará n.º 247/99.
- SILTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Papa João XXI, 18, 2135 Samora Correia — alvará n.º 285/99.
- SMO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de D. António Ferreira Gomes, 12-B, 2835 Baixa da Banheira — alvará n.º 174/96.
- SMOF — Servs. de mão-de-obra Temporário e F. P. E. T. Temp., L.^{da}, Rua do Curado, Edifício Planície, 107, 1.º, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 79/92.
- Só Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Miradouro, lote 3, loja 5, Agualva, 2735 Cacém — alvará n.º 207/97.

- SOCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Cidade da Beira, 6-B e 6-C, Corroios, 2855 Corroios — alvará n.º 64/91.
- SODEPO — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida do Almirante Reis, 84, piso intermédio, 1150 Lisboa — alvará n.º 59/91.
- SOLDOMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Dezembro, 404, 1.º, sala 4, 4450 Matosinhos — alvará n.º 44/91.
- SOMÁODOBRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Pátio Ferrer, 1, lugar de Abóboda, São Domingos de Rana, 2750 Cascais — alvará n.º 326/2001.
- Sorriso — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida de 9 de Julho, 105, 1.º, direito, 2665 Venda do Pinheiro — alvará n.º 137/94.
- SOTRATEL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Dr. Fernando Aroso, 687, Leça da Palmeira, 4450 Matosinhos — alvará n.º 136/94.
- STROIMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Picotas, São Martinho de Sardoura, 4550 Castelo de Paiva — alvará n.º 305/2000.
- SUBCONTRAT — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Joaquim António de Aguiar, 66, 2.º, esquerdo, 1070 Lisboa — alvará n.º 154/95.
- SULCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, zona industrial, Rua de Moura, lote 1, Alqueva, 7220 Portel — alvará n.º 287/2000.
- Suprema — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Latino Coelho, 63, 1.º, São Sebastião da Pedreira, 1050-133 Lisboa — alvará n.º 322/2000.
- T. T. — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Edifício Monsanto, Rua do Alto do Montijo, lotes 1 e 2, Carnaxide, 2795 Linda-a-Velha — alvará n.º 186/96.
- TEMPAVEIRO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Parque Empresarial da QUIMIPARQUE, 64, 3860 Estarreja — alvará n.º 360/2001.
- TEMPHORARIO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Almirante Reis, 201, 1.º, 1150 Lisboa — alvará n.º 30/91.
- Tempo — Iria — Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, L.^{da}, Quinta da Piedade, lote 27, 3.º, direito, 2.ª fase, Póvoa de Santa Iria, 2625 Póvoa de Santa Iria — alvará n.º 273/99.
- Tempo e Obra — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de 25 de Abril, 36-B, 1.º, sala H, Cacilhas, 2800 Almada — alvará n.º 330/2001.
- TEMPOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Bairro do Chabital, lote 46, loja A, apartado 33, 2515 Vila Franca de Xira — alvará n.º 75/92.
- TEMPORALIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Pé de Mouro, 33, armazém P, centro empresarial, 2710 Sintra — alvará n.º 245/98.
- Temporium — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida da Independência das Colónias, 5, 2.º, B, 2910 Setúbal — alvará n.º 340/2001.
- TERMCERTO — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Castilho, 39, 10.º, C, 1277 Lisboa — alvará n.º 308/2000.
- TH — Tempo e Hora — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Sidónio Pais, 362, Nogueira, Maia, 4470 Maia — alvará n.º 260/99.
- TOMICEDÉ — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de 25 de Abril, lote 515, 17, Quinta das Laranjeiras, 2840 Seixal — alvará n.º 277/99.
- TOPTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Capelo, 26, 2.º, 1200-087 Lisboa — alvará n.º 339/2001.
- TOTALCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Francisco Ferrer, 54, 2800 Cova da Piedade — alvará n.º 315/2000.
- TRABNOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida Fabril do Norte, 819, sala AC, 4460 Senhora da Hora — alvará n.º 246/98.
- TRANCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de São Tomé e Príncipe, 12, traseiras, São Sebastião, 2900 Setúbal — alvará n.º 177/96.
- TRAPEFOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Largo da Igreja, 10, 2.º, 3080 Figueira da Foz — alvará n.º 168/95.
- TRATUB — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Alfredo Cunha, 115, 1.º, sala 36, 4450 Matosinhos — alvará n.º 301/2000.
- Triângulo — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida do Almirante Reis, 43, Rossio ao Sul do Tejo, 2200 Abrantes — alvará n.º 179/96.
- TRIMACHADOS — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Conde de Alto Mearim, 1133, sala 37, 4450-036 Matosinhos — alvará n.º 153/94.
- TURAIMA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Teófilo de Carvalho Santos, 8, 2.º, esquerdo, Prior Velho, 2685 Sacavém — alvará n.º 374/2002.
- Tutela — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Castilho, 75, 4.º e 7.º, esquerdo, 1150 Lisboa — alvará n.º 55/91.
- ULIAR — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua da Sociedade da Cruz Quebradense, 7, 3.ª cave, frente, Cruz Quebrada, 1495 Algés — alvará n.º 364/2001.
- UNITARGET — Empresa de Trabalho Temporário, Largo de Gama Barros, 11, 2735 Cacém — alvará n.º 342/2001.
- UNIXIRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Pedro Victor, 80, 1.º, F, apartado 239, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 234/98.
- UWE JANNSEN — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua de Serpa Pinto, 752, 2.º, direito, traseiras, 4250 Porto — alvará n.º 351/2001.
- Valdemar do Pranto Gonçalves Santos — Empresa de Trabalho Temporário, Coito, 95, São Pedro de Tomar, 2300 Tomar — alvará n.º 208/97.
- VANART — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Bairro da Chabital, 46-A, apartado 33, Alhandra, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 261/99.
- VEDIOR — Psicoemprego — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Avenida de João Crisóstomo, 52, 1069-079 Lisboa — alvará n.º 4/90.
- Vieira Mendes — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, Cosconhe, Piães, 4690 Cinfães — alvará n.º 343/2001.
- Vítor Oliveira Moura — Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, L.^{da}, Rua de Sarilhos, 356, Guifões, 4450 Matosinhos — alvará n.º 302/2000.
- WORKFORCE — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do 1.º de Maio, 100, 1300 Lisboa — alvará n.º 283/99.
- WORKTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Rua do Tenente Espanca, 36, 5.º, esquerdo, 1050 Lisboa — alvará n.º 349/2001.
- X FLEX — Empresa de Trabalho Temporário, L.^{da}, Travessa do Barata, 9, rés-do-chão, A, 2200 Abrantes — alvará n.º 253/99.