

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 2

1.<sup>A</sup> SÉRIE

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

Preço (IVA incluído 5%)  
€ 8,19

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 73	N.º 2	P. 81-158	15-JANEIRO-2006
-----------------	-----------------------	--------	---------	-------	-----------	-----------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho .....	83
Organizações do trabalho .....	143
Informação sobre trabalho e emprego .....	151

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Regulamentos de condições mínimas:

...

#### Regulamentos de extensão:

- Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros ..... 83

#### Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a ANAREC — Assoc. Nacional dos Revendedores de Combustíveis e a FEPGES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado ..... 85
- CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro e outra — Alteração salarial e outras ..... 103
- AE entre a REBOPORT — Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, S. A., e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca ..... 106
- AE entre a REBOPORT — Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, S. A., e o Sind. Nacional dos Trabalhadores das Administrações e Juntas Portuárias ..... 124

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

...

### Organizações do trabalho:

#### Associações sindicais:

##### I — Estatutos:

...

##### II — Corpos gerentes:

- Sind. dos Quadros Técnicos do Estado (STE) ..... 143

## Associações de empregadores:

### I — Estatutos:

- ANPME — Assoc. Nacional das Pequenas e Médias Empresas — Alteração ..... 147

### II — Direcção:

...

### III — Corpos gerentes:

...

## Comissões de trabalhadores:

### I — Estatutos:

- Empresa Editorial do Ministério da Educação — Alteração ..... 148

### II — Identificação:

- Banco BPI, S. A. — Substituição ..... 148  
— Banco Comercial Português — Substituição ..... 148

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

### I — Convocatórias:

...

### II — Eleição de representantes:

- Valeo-Cablinal Portuguesa, L.<sup>da</sup> ..... 149  
— AQUATÉCNICA, Sociedade de Construções, L.<sup>da</sup>/Hotel Éden ..... 149

## Conselhos de empresa europeus:

...

## Informação sobre trabalho e emprego:

### Empresas de trabalho temporário autorizadas:

- Empresas de trabalho temporário autorizadas (nos termos do n.º 4 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de Outubro, na redacção dada pela Lei n.º 146/99, de 1 de Setembro), reportadas a 12 de Dezembro de 2005 ..... 151

### SIGLAS

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

### ABREVIATURAS

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



# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

## REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

### **Aviso de projecto de regulamento de extensão do CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão do contrato colectivo de trabalho entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — revisão global, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2005, com uma rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2005, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de exten-

são deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 29 de Dezembro de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

#### Nota justificativa

O contrato colectivo de trabalho entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2005, com uma rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2005, abrange as relações de trabalho entre empregadores que prossigam a actividade no sector metalúrgico e metalomecânico e trabalhadores no seu âmbito, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão do CCT a todas as empresas não filiadas nas associações

de empregadores representadas pela federação de empregadores outorgante que, na área da sua aplicação, pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço, das categorias profissionais nele previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

O CCT actualiza a tabela salarial.

O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2003 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2004.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes e praticantes, são cerca de 73 075, dos quais 16 120 (22,06 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 10 029 (13,72 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 6,8 %.

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

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de refeição (5,33 %), as ajudas de custo nas deslocações (5,5 %) e o abono para falhas (5,5 %), bem como as condições especiais de retribuição do trabalhador que exerça funções de chefia (11,11 %). Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Atendendo ao valor das actualizações e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As retribuições previstas no anexo I inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, ao abrigo do artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, seja inferior àquelas.

Tendo em consideração a existência no sector de actividade da presente convenção de outras convenções colectivas de trabalho outorgadas por diferentes associações de empregadores, assegura-se, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa, à semelhança do que sucedeu nas anteriores extensões.

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

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

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

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

#### **Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros.**

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

#### 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do CCT entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2005, com uma rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2005, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores inscritas na federação de empregadores outorgante nem noutras associações de empregadores representativas de outras empresas do sector que prossigam a actividade no sector metalúrgico e metalomecânico e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores inscritas na federação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica mencionada na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das aludidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes;
- c) O disposto na alínea a) não é aplicável às relações de trabalho em empresas das indústrias de ferragens, fabrico e montagem de bicicletas, ciclomotores, motociclos e acessórios não filiadas nas associações de empregadores inscritas na federação de empregadores outorgante.

2 — As retribuições previstas no anexo I inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor apenas são objecto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

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

#### 2.º

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

# CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

## CCT entre a ANAREC — Assoc. Nacional dos Revendedores de Combustíveis e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Alteração salarial e outras ao contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1978, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2003.

### CAPÍTULO I

#### Âmbito e vigência

##### Cláusula 1.ª

###### Âmbito

O presente CCTV obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à actividade de garagens, estações de serviço, parques de estacionamento, postos de abastecimento de combustíveis, postos de assistência a pneumáticos e revenda e distribuição de gás em toda a área nacional inscritas na associação patronal signatária e, por outro, os trabalhadores ao serviço das referidas empresas representados pelas associações sindicais outorgantes.

##### Cláusula 2.ª

###### Vigência do contrato

2 — As tabelas salariais produzirão efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004 (tabela A) e de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005 (tabela B).

##### Cláusula 23.ª

###### Deslocações

3 — Quando deslocado em serviço, o trabalhador terá direito um subsídio para alojamento e alimentação, calculado pela fórmula  $N \times \text{€ } 40$ , sendo  $N$  os dias efectivos de deslocação.

5 — No caso de deslocações inferiores a um dia, o trabalhador tem direito à cobertura total das despesas, transporte e alimentação efectuadas em serviço,

mediante a apresentação do respectivo recibo, não podendo todavia exceder os seguintes valores:

Pequeno-almoço — € 2;  
Almoço ou jantar — € 8,50;  
Dormida — € 25.

§ único. Esta cláusula entra em vigor em 1 de Novembro de 2005.

##### Cláusula 25.ª-A

###### Subsídio de refeição

A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato será garantida, a título de subsídio de refeição e por cada dia útil de trabalho prestado, a importância de € 3,50 de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro 2004 e de € 3,60 de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro 2005.

##### Cláusula 61.ª

###### Retribuições mínimas mensais

1 — As retribuições mínimas mensais constantes da tabela do anexo I produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro até 31 de Dezembro de 2004 (tabela A) e de 1 de Janeiro até 31 de Dezembro de 2005 (tabela B), sendo actualizadas em Janeiro do ano seguinte.

### ANEXO I

#### Tabela salarial

(Em euros)

Grupos	Âmbito profissional	Tabela A	Tabela B
A	Gerente . . . . .	649	668
B	Chefe de divisão; chefe de escritório; chefe de exploração de parques; chefe de serviços; contabilista ou técnico de contas . . . . .	622	641
C	Assistente de exploração de parques; caixeiro-encarregado; chefe de compras; chefe de secção; guarda-livros; programador mecanográfico . . . . .	573	590
D	Encarregado; encarregado de armazém; encarregado de tráfego; mecânico auto; motorista de pesados; oficial electricista; operador mecanográfico; primeiro-escriturário . . . . .	528	544
E	Caixa de escritório; caixeiro de praça; caixeiro-viajante; fiel de armazém; instalador de gás e aparelhagem de queima de 1.ª; lubrificador; operador de máquinas de contabilidade; operador de posto de abastecimento (mais de quatro anos); primeiro-caixeiro; recepcionista de garagens . . . . .	517	533
F	Cobrador; conferente; instalador de gás de 2.ª; montador de pneus especializado; motorista de ligeiros; operador de posto de abastecimento (com mais de um e até três anos); perfurador-verificador; recepcionista de parques de estacionamento; segundo-caixeiro; segundo-escriturário . . . . .	493	508

(Em euros)

Grupos	Âmbito profissional	Tabela A	Tabela B
G	Ajudante de motorista; distribuidor e cobrador de gás; instalador de gás de 3.ª; lavador .....	469	483
H	Candidato a lubrificador; electricista pré-oficial do 2.º ano; operador de posto de abastecimento (até um ano); telefonista; terceiro-caixeiro; terceiro-escriturário .....	445	458
I	Abastecedor de combustíveis; arrumador de parques; caixa de balcão; caixa de parques de estacionamento; electricista pré-oficial do 1.º ano; montador de pneus .....	433	446
J	Guarda; porteiro .....	420	433
L	Caixeiro-ajudante; candidato a lavador; candidato a rececionista; contínuo; dactilógrafo do 2.º ano; distribuidor; electricista-ajudante do 2.º ano; estagiário do 2.º ano; servente; servente de limpeza .....	391	403
M	Dactilógrafo do 1.º ano; electricista-ajudante do 1.º ano; estagiário do 1.º ano; praticante de caixeiro; praticante de metalúrgico .....	(*) 351	(*) 362
N	Aprendiz de electricista do 2.º ano; paquete .....	(*) 291	(*) 300
O	Aprendiz de um ano; aprendiz de electricista do 1.º ano .....	(*) 281	(*) 290

(\*) Sem prejuízo do ordenado mínimo nacional.

Nota. — As restantes matérias não objecto da presente revisão mantêm a redacção do CCT em vigor.

#### Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 1100 empresas e 4000 trabalhadores.

Lisboa, 30 de Novembro de 2005.

Pela ANAREC — Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis:

*António do Carmo Saleiro*, presidente.  
*João Nuno Rocheta Guerreiro Rua*, vogal da direcção.

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

*Manuel Domingos Pinto Vieira*, mandatário.

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

*Manuel Domingos Pinto Vieira*, mandatário.

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

*Manuel Domingos Pinto Vieira*, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

*António Maria Teixeira de Matos Cordeiro*, mandatário.

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

*José Manuel Gonçalves Dias de Sousa*, mandatário.

#### Texto consolidado

Alteração salarial e outras ao contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1978, e posteriores

alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2003.

## CAPÍTULO I

### Âmbito e vigência

#### Cláusula 1.ª

##### Âmbito

O presente CCTV obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à actividade de garagens, estações de serviço, parques de estacionamento, postos de abastecimento de combustíveis, postos de assistência a pneumáticos e revenda e distribuição de gás em toda a área nacional inscritas na associação patronal signatária e, por outro, os trabalhadores ao serviço das referidas empresas representados pelas associações sindicais outorgantes.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência do contrato

1 — O presente contrato entra em vigor após a sua publicação nos termos da lei e vigora por um período de 24 meses; as tabelas salariais vigorarão por um período de 12 meses.

2 — As tabelas salariais produzirão efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004 (tabela A) e de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005 (tabela B).

3 — As tabelas salariais e cláusulas com expressão pecuniária poderão ser denunciadas decorridos 10 meses sobre a data da sua publicação e o restante clausulado decorridos 20 meses.

4 — Terminado o prazo de vigência do contrato sem que haja denúncia do mesmo, considera-se automaticamente renovado por períodos de 60 dias se não for denunciado nos 30 dias imediatamente anteriores ao termo de cada um dos períodos em curso.

5 — Em caso de denúncia por qualquer das partes, a outra parte terá de apresentar a respectiva proposta no prazo máximo de 30 dias a contar da recepção da proposta, devendo as negociações ter início nos 15 dias seguintes à recepção da resposta à proposta, salvo se outro prazo tiver sido convencionado pelas partes.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.ª

##### Categorias profissionais

*Abastecedor de combustíveis.* — O trabalhador, maior de 18 anos de idade, que faz a venda de combustíveis e todos os demais produtos ligados à actividade, competindo-lhe cuidar do local e equipamento afecto à venda de combustíveis e prestar toda a assistência à clientela, nomeadamente verificar e atestar o óleo, a água e a pressão dos pneumáticos.

*Ajudante de motorista.* — O trabalhador que acompanha o motorista, competindo auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigiar e indicar as manobras e arrumar as mercadorias no veículo. Poderá ainda ocasionalmente proceder à distribuição das mercadorias pelos clientes e efectuar as respectivas cobranças.

*Aprendiz.* — O trabalhador que, sob a orientação dos oficiais, faz a aprendizagem da profissão.

*Assistente de exploração de parques automóveis.* — O trabalhador que vigia e verifica instalações e movimento rodoviário, executando todos os serviços que mantêm o bom funcionamento dos parques, além de informar os clientes.

*Arrumador de parques.* — O trabalhador que, nos parques, toma conta das viaturas e arruma as mesmas ou indica o local vago.

*Caixa de balcão.* — O trabalhador que recebe numérico em pagamento de mercadorias ou serviços, verifica as contas devidas, recebe o dinheiro, passa o recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

*Caixa de escritório.* — O profissional que tem a seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de recebimento, pagamentos, guarda de dinheiro e valores.

*Caixa de parques de estacionamento.* — O trabalhador que regista mecanicamente e recebe a importância que o cliente tem a pagar pelo tempo de estacionamento.

*Caixeiro.* — O trabalhador que vende mercadorias directamente ao público, fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja, ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto, anuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias à sua entrega, recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. Pode ser designado como primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro ou terceiro-caixeiro.

*Caixeiro-ajudante.* — O trabalhador que, terminado o período de aprendizagem ou tendo 18 ou mais anos de idade, estagia para caixeiro.

*Caixeiro-encarregado.* — O trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal do estabelecimento ou da secção e coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

*Caixeiro de praça.* — O trabalhador que se ocupa das mesmas tarefas que o caixeiro-viajante, mas na área do concelho em que se situa a área da empresa ou da delegação a que se encontra adstrito e concelhos limítrofes.

*Caixeiro-viajante.* — O trabalhador que solicita encomendas, promove e vende mercadorias no exterior, viajando numa zona geográfica determinada, enuncia os preços e condições de crédito e transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que esteja adstrito e envia relatórios sobre as relações comerciais que efectuou.

*Candidato a lavador.* — O trabalhador que ajuda ou pratica no serviço de lavagem.

*Candidato a lubrificador.* — O trabalhador que ajuda ou pratica no serviço de lubrificador.

*Candidato a recepcionista.* — O trabalhador que faz a sua aprendizagem para a categoria de recepcionista.

*Chefe de escritório.* — O trabalhador que superintende em todos os serviços de escritório.

*Chefe de exploração de parques.* — O trabalhador que coordena e controla as funções de assistente de exploração e caixas, executando os serviços administrativos inerentes ao parque, colaborando também nos estudos de novos parques.

*Chefe de secção.* — O trabalhador que coordena e dirige a actividade dos trabalhadores adstritos à sua secção.

*Cobrador.* — O trabalhador que procede, fora dos escritórios, a pagamentos, recebimentos e depósitos e outros serviços análogos de algum modo relacionados com os anteriores, considerando-o como equiparado a trabalhador de serviços externos que executa serviços análogos relacionados com os escritórios, nomeadamente de informação e fiscalização.

*Conferente.* — O trabalhador que procede às verificações das mercadorias, controlando a sua entrada e saída.

*Contabilista ou técnico de contas.* — O trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balanços e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral dos Impostos.

*Contínuo.* — O trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampa e

entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada; pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e o de endereçamento.

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

*Distribuidor.* — O trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de vendas.

*Distribuidor e cobrador de gás.* — O trabalhador que faz a distribuição de bilhas de gás pelos clientes e recebe a importância das respectivas facturas.

*Electricista-ajudante.* — O trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

*Electricista pré-oficial.* — O trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

*Encarregado.* — O trabalhador que nas garagens, estações de serviço, postos de abastecimento, parques de estacionamento e nos estabelecimentos de venda de combustíveis, lubrificantes e de pneus substitui e ou representa, eventualmente, a gerência, atende os clientes, cobra facturas, orienta o movimento interno, fiscaliza e auxilia o restante pessoal e, quando expressamente autorizado, ajusta contratos e admite pessoal.

*Encarregado de armazém.* — O trabalhador que dirige o pessoal e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento do mesmo.

*Encarregado de tráfego.* — O trabalhador que dirige e orienta o pessoal de transportes e faz a sua distribuição pelas viaturas.

*Escriturário.* — O trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes e seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas de recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de letras, livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em stenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode

ainda efectuar, fora do escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

*Estagiário.* — O trabalhador que faz a sua aprendizagem e se prepara para as funções de escriturário.

*Fiel de armazém.* — O trabalhador que superintende e assume a responsabilidade pelas operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos serviços ou sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém; é responsável pelas mercadorias ou materiais existentes no armazém.

*Gerente, chefe de divisão e chefe de serviços.* — O trabalhador com funções de gerência por delegação de poderes da entidade patronal.

*Guarda.* — O trabalhador, maior de 18 anos, a que está confiada a guarda e vigilância das instalações e das viaturas nelas recolhidas, bem como todo o material e máquinas, podendo também proceder à venda de combustíveis e lubrificantes e à entrega de veículos aos clientes e receber facturas.

*Guarda-livros.* — O trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando nomeadamente trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

*Instalador de gás e aparelhagem de queima.* — O trabalhador que instala, afina e procede a reparações nas instalações de gás e aparelhagem de queima.

*Lavador.* — O trabalhador que procede à lavagem interior e exterior, simples ou completa, dos veículos automóveis, executa os serviços de preparação e acabamento nas lavagens efectuadas por máquinas e, eventualmente, assiste a pneus ou câmaras-de-ar.

*Lubrificador.* — O trabalhador especialmente incumbido de proceder à lubrificação dos veículos automóveis, podendo ainda proceder a operações de lavagem, sempre que a conveniência de serviço o justifique.

*Mecânico auto.* — O trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos a automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.



*Montador de pneus.* — O trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneumáticos e à reparação de furos em pneus ou câmaras-de-ar.

*Montador de pneus especializado.* — O trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneumáticos e à reparação de furos em pneus ou câmaras-de-ar e à calibragem de rodas e ou alinhamento de direcção.

*Motorista.* — O trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação do veículo e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga.

*Oficial electricista.* — O trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

*Operador de máquinas de contabilidade.* — O trabalhador que opera com máquinas de registo de operações contabilísticas, faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão de facturas, recibos e outros documentos. Por vezes, executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

*Operador mecanográfico.* — O trabalhador que abastece e opera com minicomputadores ou máquinas mecanográficas, tais como calculadoras e tabuladoras. Prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

*Operador de posto de abastecimento.* — É o trabalhador que recebe o pagamento de mercadorias ou serviços, verifica as contas devidas, passa o recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações e procede à leitura dos totais e subtotais registados nos contadores das bombas. Eventualmente, faz a conferência e sondagem das varas dos depósitos do posto de abastecimento e do carro-tanque, controla os *stocks* de produtos existentes na loja e repõe os mesmos, quando disponível para esse efeito.

*Paquete.* — O profissional, menor de 18 anos, que presta os serviços enumerados para os contínuos.

*Perfurador-verificador.* — O trabalhador que opera máquinas que registam dados sob a forma de perfuração e em cartões ou fitas especiais que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras. Pode, também, verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração, por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

*Porteiro.* — O trabalhador, maior de 21 anos, cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações, mercadorias e recebe correspondência.

*Praticante de caixeiro.* — O trabalhador, com menos de 18 anos de idade, que no estabelecimento está em regime da aprendizagem.

*Praticante de metalúrgico.* — O trabalhador que faz tirocínio para qualquer das profissões metalúrgicas.

*Programador mecanográfico.* — O trabalhador que estabelece programas de execução dos trabalhos mecanográficos em máquinas de tarja magnética, recolha de dados, minicomputadores de escritório, ou seu conjunto, funcionando em interligação segundo as directrizes recebidas dos técnicos mais qualificados, elabora organogramas de painéis e mapas de codificação e estabelece as fichas de dados de resultados.

*Recepcionista de parques de estacionamento.* — O trabalhador que atende os clientes e anota alguma anomalia ou reclamação.

*Recepcionista.* — O trabalhador que atende os clientes e anota o serviço a efectuar, podendo, ocasionalmente, receber o valor dos serviços prestados.

*Servente.* — O trabalhador que executa tarefas não especificadas.

*Servente de limpeza.* — O trabalhador cuja actividade consiste, principalmente, em proceder à limpeza das instalações.

*Telefonista.* — O trabalhador incumbido de fazer, receber e dar seguimento às ligações e interligações telefónicas.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1 — As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias referidas na cláusula 3.<sup>a</sup> são as seguintes:

##### a) Idades mínimas:

Aprendiz e praticante de metalúrgico — 16 anos;  
Trabalhadores de escritório e candidatos a recepcionistas — 16 anos;  
Cobrador — 21 anos;  
Todos os restantes trabalhadores — 18 anos;

##### b) Habilitações:

Trabalhadores de escritório — curso geral do comércio, curso geral dos liceus ou equivalente ou cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles;  
Restantes trabalhadores — habilitações mínimas legais.

2 — As habilitações referidas no número anterior não se aplicam aos trabalhadores que, à data de entrada em vigor do presente contrato, desempenhem funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas ou cujo local de trabalho se situe em concelhos onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino, ou que no acto de admissão provem, pela entidade patronal onde prestaram serviço, ou pelo sindicato respectivo, que já desempenharam a profissão.

3 — Não poderão ser admitidos como empregados indivíduos que se encontrem na situação de reformados ou com processo de reforma em curso.

4 — Não podem ser admitidos como aprendizes metalúrgicos maiores de 17 anos.

5 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores metalúrgicos que sejam admitidos com curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

Poderão ser admitidos trabalhadores para efeitos de substituição, sem prejuízo das disposições legais em vigor.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Trabalho a tempo parcial

1 — É admitida a contratação de trabalhadores em regime de tempo parcial nas condições e limites fixados na presente cláusula.

2 — Por trabalho a tempo parcial entende-se todas as situações em que a prestação de trabalho tenha duração semanal inferior ao horário habitualmente praticado.

3 — O contrato de trabalho a tempo parcial deve revestir a forma escrita, ficando cada parte com um exemplar.

4 — Do referido contrato deverá constar obrigatoriamente o seguinte:

- a) Identificação das partes;
- b) Os limites diário e semanal do horário de trabalho;
- c) A categoria profissional;
- d) O local de trabalho;
- e) A remuneração mensal e outros subsídios.

5 — Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial gozam de todos os direitos e regalias previstos na presente convenção colectiva e ou praticados na empresa, na proporção do tempo de trabalho prestado, incluindo nomeadamente a retribuição mensal e os demais subsídios de carácter pecuniário.

6 — O trabalhador contratado em regime de tempo parcial terá preferência no preenchimento de postos de trabalho a tempo inteiro que forem criados ou que fiquem vagos.

7 — As empresas abrangidas por este contrato colectivo de trabalho poderão admitir trabalhadores em regime de tempo parcial, não podendo, no entanto, o número de trabalhadores contratados neste regime exceder 10% do total de trabalhadores ao seu serviço, sendo certo que pelo menos um dos trabalhadores da empresa poderá ser sempre contratado nesta modalidade.

8 — Não contam para este efeito os guarda-livros, os técnicos de contas e os serventes de limpeza, que

poderão ser livremente contratados naquela modalidade.

9 — O período normal de trabalho dos trabalhadores em regime de tempo parcial não poderá exceder as quatro horas diárias e as vinte e quatro horas semanais, excepto para substituição de trabalhadores em gozo de descanso semanal, cujo período normal diário poderá ter uma duração até oito horas.

10 — As situações de passagem à prestação de trabalho a tempo parcial de trabalhadores admitidos a tempo inteiro, a pedido destes, são reguladas nos termos da legislação aplicável.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 5 desta cláusula, a admissão de trabalhadores é sempre feita a título experimental por um período de 15 dias, durante os quais qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o período experimental.

2 — Caso a entidade patronal faça cessar o período experimental, pagará como compensação:

- a) Do 1.º ao 10.º dia, inclusive, cinco dias de trabalho;
- b) Do 11.º ao 15.º dia, um mês de trabalho. Nestes casos cessará imediatamente a prestação de trabalho.

3 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade desde o início daquele período.

4 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude daquela proposta.

5 — Quanto aos cargos ou postos de trabalho de alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, tais como chefe de divisão, chefe de escritório, chefe de exploração de parques, chefe de serviços, gerente, caixeiro-encarregado, chefe de secção, encarregado, encarregado de armazém e encarregado de tráfego, o período experimental poderá ir até 90 dias, sendo sempre reduzido a escrito e dele devendo constar a duração deste.

6 — Caso a entidade patronal faça cessar unilateralmente o período experimental a que se refere o número anterior, pagará, como compensação ao trabalhador, um mês de ordenado, salvo se este for avisado com uma antecedência mínima de 10 dias em relação ao termo da prestação efectiva do trabalho.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Quadro de pessoal

1 — A entidade patronal obriga-se a organizar e a remeter aos sindicatos respectivos, durante o mês de Novembro de cada ano, um quadro de pessoal, do

modelo oficialmente aprovado, dos trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato.

2 — A entidade patronal afixará nos locais de trabalho, por forma bem visível, cópia do mapa acima referido, durante 90 dias.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Dotações mínimas**

Na elaboração do quadro do pessoal abrangido por este CCTV terão de ser observadas as seguintes proporções:

- a) É obrigatória a existência de um fiel de armazém a partir de 5 profissionais de armazém e de um encarregado a partir de 15;
- b) É obrigatória a existência de um encarregado de garagem a partir de 12 profissionais;
- c) Em cada estabelecimento não pode haver mais de um aprendiz por cada três trabalhadores, podendo, porém, haver sempre um aprendiz até ao limite de três trabalhadores;
- d) Em cada estabelecimento não poderá haver mais de um candidato a lavador ou a lubrificador por cada três lavadores ou lubrificadores, podendo haver sempre um candidato até ao limite de três profissionais;
- e) Em cada estabelecimento não pode haver mais de um candidato a recepcionista por cada três recepcionistas;
- f) Nos escritórios com mais de oito trabalhadores classificados de trabalhadores de escritório, é obrigatória a existência de um chefe de secção;
- g) É obrigatória a existência de um primeiro-escriturário e de um segundo-escriturário nos escritórios com quatro ou cinco escriturários;
- h) É obrigatória a existência de um segundo-escriturário nos escritórios com dois ou três escriturários;
- i) Nos escritórios com mais de três escriturários, o número total de estagiários e dactilógrafos não poderá exceder 50% do número de escriturários; nos escritórios com três ou menos escriturários, o número de dactilógrafos e estagiários não poderá exceder o número de escriturários;
- j) Nas empresas com mais de três oficiais metalúrgicos, o número de aprendizes não poderá exceder 50% do número de oficiais. Nas empresas com três ou menos oficiais metalúrgicos, o número de aprendizes não poderá exceder o número de oficiais.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Acesso a profissionais de escritório**

Sempre que os trabalhadores que não sejam de escritório referidos na alínea b) do n.º 1 da cláusula 4.<sup>a</sup> adquiram as habilitações mínimas exigidas, terão preferência, em igualdade de habilitações literárias, no provimento de trabalhadores de escritório que ocorram na empresa.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Promoções obrigatórias**

1 — Os estagiários e dactilógrafos são promovidos a terceiros-escriturários logo que perfaçam dois anos na categoria.

2 — Os terceiros-escriturários e os segundos-escriturários ascendem automaticamente à classe seguinte logo que perfaçam três anos numa das classes.

3 — Para efeitos desta cláusula, conta-se o tempo de antiguidade na categoria que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor do presente contrato, não podendo, no entanto, ser promovido mais de uma classe.

4 — O praticante de caixeiro, após três anos de permanência na categoria, será promovido a terceiro-caixeiro, ascendendo, porém, à categoria de caixeiro-ajudante se entretanto atingir 18 anos de idade.

5 — Os trabalhadores com mais de 18 anos de idade que ingressem pela primeira vez na profissão serão classificados de caixeiros-ajudantes.

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

7 — Os terceiros-caixeiros ascenderão a segundos-caixeiros após três anos de permanência na categoria.

8 — Os segundos-caixeiros ascenderão a primeiros-caixeiros após quatro anos de permanência na categoria.

9 — O aprendiz, logo que complete 18 anos de idade, será obrigatoriamente promovido a candidato a lavador ou candidato a lubrificador.

10 — O candidato a lavador, após três meses de prática, será obrigatoriamente promovido a lavador.

11 — O candidato a lubrificador, após um ano de prática, será obrigatoriamente promovido a lubrificador.

12 — O candidato a recepcionista, logo que complete dois anos de prática, será obrigatoriamente promovido a recepcionista.

13 — Nas categorias profissionais dos electricistas inferiores a oficiais observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

- a) A duração da aprendizagem não poderá exceder um ano, a partir da idade mínima legal (16 anos) de entrada no mercado de trabalho;
- b) O aprendiz que complete 17 anos será promovido ao escalão superior desde que perfaça um mínimo de seis meses de aprendizagem;
- c) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais logo que completarem dois anos nesse escalão;
- d) Os pré-oficiais, após dois anos nesse escalão, serão promovidos a oficiais.

14 — Serão classificados como pré-oficiais os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricista ou de montador-electricista, e ainda os diplomados com os cursos de electricidade da Casa Pia de Lisboa, do Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, de electricidade da Marinha de Guerra Portuguesa, de mecânico-electricista ou radiomontador da Escola Militar de

Electromecânica, e com os cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, salvo se o regulamento da carteira profissional legalmente aprovado estabelecer condições mais favoráveis para os trabalhadores.

15 — Ascendem à categoria de praticante os aprendizes das profissões metalúrgicas que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

16 — Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz metalúrgico conclua um dos cursos referidos no n.º 5 da cláusula 4.ª, será obrigatoriamente promovido a praticante.

17 — O tempo de tirocínio dos metalúrgicos dentro da mesma profissão, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade dos praticantes de metalúrgico, de acordo com certificado comprovativo do exercício do tirocínio obrigatoriamente passado pela empresa ou sindicato respectivo.

18 — O período máximo de tirocínio dos praticantes de metalúrgico será de dois anos nas categorias profissionais referidas.

19 — Os trabalhadores metalúrgicos de 3.ª classe que completarem três anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão à classe imediatamente superior. Aqueles que se encontrem há mais de quatro anos na 2.ª classe de qualquer categoria na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ascenderão à classe imediatamente superior.

20 — Para efeitos do disposto nos três números anteriores, conta-se todo o tempo de permanência na mesma classe e empresa.

21 — Fora dos casos previstos nos números anteriores, quando se verificarem vagas nos quadros respectivos, serão estas preenchidas por trabalhadores das categorias imediatamente inferiores, com observância das seguintes prioridades:

- a) Aptidão para o lugar a preencher e zelo profissional;
- b) Maior antiguidade na categoria;
- c) Maior antiguidade na empresa.

22 — Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor deste acordo de revisão forem classificados com a categoria profissional de operador de postos de abastecimento observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

- a) Aquando da sua reclassificação, ficam integrados no grupo H da tabela salarial, com o designativo profissional de operador de posto de abastecimento (até um ano);
- b) Após um ano de permanência na categoria profissional de operador de posto de abastecimento (até um ano), ascenderão à categoria profissional de operador de posto de abastecimento (com mais de um ano e até três anos);
- c) Após três anos de permanência na categoria profissional de operador de posto de abaste-

cimento (até três anos), ascenderão à categoria profissional de operador de posto de abastecimento (mais de quatro anos).

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

##### Cláusula 12.ª

##### Obrigações da entidade patronal

As entidades patronais são obrigadas a:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Passar ao trabalhador um certificado de trabalho de onde constem o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;
- c) Tratar com urbanidade os trabalhadores e, sempre que lhes tiverem de fazer qualquer observação, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;
- d) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria profissional e possibilidades físicas;
- e) Não deslocar, a não ser em caso de emergência, qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão;
- f) Prestar às associações outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;
- g) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- h) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;
- i) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, de instituições de previdência ou membros de comissões de trabalhadores ou bombeiros voluntários;
- j) Facultar, sem prejuízo da remuneração, aos seus empregados que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou particular o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas, ficando os trabalhadores nas referidas condições dispensados dos prolongamentos do horário de trabalho. À entidade patronal serão comunicados pelo trabalhador, logo que possível, os horários dos exames e das aulas, podendo aquela solicitar do estabelecimento de ensino a confirmação da assiduidade do trabalhador;
- l) Registar em documento próprio, a emitir pelo sindicato respectivo, quando apresentado, as datas de início e fim do contrato, bem como a sua categoria;
- m) Afixar ou permitir afixar todas as disposições ou informações sindicais ou de interesse dos trabalhadores em locais reservados aos trabalhadores, sempre que estas não sejam exclusivamente de carácter político-partidário.

### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Obrigações dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores são obrigados a:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite ao trabalho e à disciplina, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- d) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado, não podendo, em caso algum, fazer uso abusivo do mesmo;
- e) Usar de urbanidade nas suas relações com o público;
- f) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- g) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- h) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem em gozo de licença anual ou ausentes por doença ou pelos motivos referidos nas alíneas *i*) e *j*) da cláusula 12.<sup>a</sup>;
- i) Dar cumprimento ao presente contrato;
- j) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão e aconselhá-los a fim de os tornar elementos úteis a si próprios e à sociedade;
- l) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;
- m) Não praticar deliberadamente qualquer acto que vise prejudicar a entidade patronal nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta e guardar segredo profissional.

2 — O dever de obediência a que se refere a alínea *b*) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhe for atribuída.

3 — Os lubrificadores, lavadores, vendedores ou abastecedores de combustíveis, montadores de pneus e arrumadores de parques, respectivos candidatos e guardas, terão como complemento das suas funções zelar pelo bom aspecto e limpeza do seu sector de trabalho e desempenhar as funções de abastecedor de combustíveis sempre que a conveniência de serviço o justifique.

4 — O pessoal de rodovia e de estação de serviço utilizará no trabalho as fardas que lhe forem distribuídas gratuitamente pela entidade patronal.

### Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### Garantias dos trabalhadores

1 — É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias que emanam deste contrato, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição;
- d) Baixar a categoria;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto no n.º 3;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir ou readmitir o trabalhador, mesmo com o acordo deste, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes de antiguidade;
- i) Transferir o trabalhador de um horário diurno para nocturno, ou vice-versa, sem o seu prévio acordo;
- j) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que facilmente se comprove não possuírem condições de segurança;
- l) Efectuar, salvo decisão judicial, qualquer desconto na remuneração do trabalhador a que se julgue com direito sem prévio acordo do mesmo e do respectivo sindicato;
- m) Retirar lucros directos imediatos do trabalho dos aprendizes.

2 — A prática da entidade patronal de qualquer acto violando o disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização fixada no n.º 2 da cláusula 39.<sup>a</sup>, sem prejuízo das que vierem a ser fixadas nos termos da cláusula 55.<sup>a</sup>

3 — Se a transferência a que se refere a alínea *e*) desta cláusula não causar prejuízo, a entidade patronal poderá transferir o trabalhador desde que lhe custeie as despesas impostas pela respectiva mudança, reservando-se, contudo, àquele a faculdade de rescindir o contrato e o direito à indemnização prevista na cláusula 39.<sup>a</sup>, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo para o trabalhador.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato não poderá exceder quarenta horas semanais, a prestar de segunda-feira a sábado até às 13 horas.

2 — O período de trabalho diário tem de ser interrompido por um descanso que não pode ser inferior a uma nem superior a duas horas, de modo que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — O horário de trabalho dos guardas, quando em serviço nocturno, poderá ser de oito horas ininterruptas.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o que é prestado fora do período normal de trabalho e não é obrigatório.

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado nos casos expressamente previstos na lei e não pode exceder duzentas e vinte horas anuais nem ultrapassar duas horas diárias, sem prejuízo das excepções previstas na lei.

3 — O empregador deve possuir um registo de trabalho suplementar onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, são anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar nos termos do artigo 204.º do Código de Trabalho.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho extraordinário

1 — O trabalho extraordinário dá direito a uma remuneração especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 60% de acréscimo sobre a retribuição normal se o trabalho extraordinário for prestado entre as 7 e as 20 horas;
- b) 85% de acréscimo sobre a retribuição normal se o trabalho extraordinário for prestado entre as 20 e as 24 horas;
- c) 100% de acréscimo sobre a retribuição normal se o trabalho extraordinário for prestado entre as 0 e as 2 horas;
- d) 125% de acréscimo sobre a retribuição normal se o trabalho extraordinário for prestado entre as 2 e as 7 horas.

2 — O trabalho extraordinário prestado em período de descanso semanal ou em feriado obrigatório dá direito a uma remuneração especial, que será igual à retribuição a que se refere a cláusula 31.<sup>a</sup> acrescida, no caso de período de descanso, em 100% e, no caso de feriado obrigatório, em 200%, calculada sobre o salário normal.

3 — A fórmula a considerar no cálculo da hora simples para a remuneração do trabalho extraordinário é a seguinte:

$$RH = \frac{12 \times \text{vencimento mensal}}{52 \times \text{horas de trabalho semanal}}$$

4 — Se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal ou feriado, o trabalhador terá direito a descansar num dos três dias subsequentes, sem perda de retribuição.

5 — A obrigatoriedade de descanso total aplica-se seja qual for a duração do trabalho prestado, não podendo o trabalhador receber em relação a esse trabalho uma remuneração inferior à devida pelo mínimo de meio dia.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

1 — Só podem ser isentos do horário de trabalho os trabalhadores classificados com as categorias de gerente, chefe de divisão, chefe de serviços, encarregado, encarregado de tráfego, encarregado de armazém e chefe de escritório ou de secção.

2 — Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho, nos termos legais, têm direito à retribuição especial de 20%, a acrescer ao salário efectivo.

3 — Sempre que a isenção implicar a possibilidade de prestação de trabalho para além do período normal, a retribuição prevista no número anterior nunca será inferior à remuneração correspondente a duas horas de trabalho extraordinário por dia.

4 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos ao Ministério do Trabalho, serão acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, em duplicado, para serem apreciados pelo sindicato, ficando nele arquivado um exemplar.

## CAPÍTULO V

### Retribuição mínima do trabalhador

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Salário mínimo do trabalhador

1 — As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores são as constantes do anexo I, que se considera parte integrante deste contrato.

2 — Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, a remuneração por trabalho extraordinário e a remuneração especial do trabalho nocturno.

3 — É proibido o pagamento de retribuição exclusivamente à comissão.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Mudança de zona ou da clientela

Sempre que a entidade patronal alterar a área de trabalho ou mudar a clientela dos caixeiros de praça e viajantes sem o seu prévio consentimento escrito, ficará obrigada a garantir-lhes a retribuição média mensal que vinham auferindo antes da alteração, se tal alteração resultar da simples vontade da entidade patronal.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Exercício de funções inerentes a diversas categorias

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada, salvo se outra retribuição for acordada entre o trabalhador e a entidade patronal, mediante parecer escrito favorável do sindicato respectivo e da ANAREC.

## Cláusula 22.<sup>a</sup>

### Substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro ausente por falta justificada ou por gozo de férias, de categoria e retribuição superiores, passará a receber a mesma retribuição do substituído, desde que a substituição se prolongue por período superior a um dia.

2 — Nos casos não previstos no número anterior, o trabalhador substituto passará a receber a retribuição do substituído a partir do 5.º dia de permanência no posto do substituído.

3 — Em qualquer dos casos contemplados nos números anteriores, se a substituição durar mais de 180 dias, o substituto mantém o direito à retribuição do substituído, finda a substituição.

## Cláusula 23.<sup>a</sup>

### Deslocações

1 — Considera-se deslocado o trabalhador que preste serviço fora do local habitual de trabalho.

2 — Para este efeito, entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento onde funciona a sede da empresa ou da respectiva delegação a que se encontre adstrito o trabalhador.

3 — Quando deslocado em serviço, o trabalhador terá direito um subsídio para alojamento e alimentação, calculado pela fórmula  $N \times \text{€ } 40$ , sendo  $N$  os dias efectivos de deslocação.

4 — O trabalhador fica obrigado a apresentar os documentos da despesa efectivamente feita, a fim de ser elaborado um documento interno comprovante do subsídio efectivamente suportado pela empresa ou os recibos da importância obtida pela aplicação da fórmula indicada no número anterior.

5 — No caso de deslocações inferiores a um dia, o trabalhador tem direito à cobertura total das despesas, transporte e alimentação efectuadas em serviço, mediante a apresentação do respectivo recibo, não podendo todavia exceder os seguintes valores:

Pequeno-almoço — € 2;  
Almoço ou jantar — € 8,50;  
Dormida — € 25.

§ único. Esta cláusula entra em vigor em 1 de Novembro de 2005.

## Cláusula 24.<sup>a</sup>

### Refeições

1 — Entende-se por refeições o pequeno-almoço, o almoço e o jantar.

2 — O horário das refeições é o seguinte:

Almoço — entre as 12 e as 15 horas;  
Jantar — entre as 19 e as 22 horas.

3 — Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicie o seu serviço antes das 7 horas da manhã, inclusive.

4 — A entidade patronal pagará ao trabalhador, nos termos do n.º 4 da cláusula anterior, todas as refeições que este, por motivo de serviço, tenha de tomar fora das horas referidas no n.º 2 desta cláusula ou do local para onde foi contratado.

## Cláusula 25.<sup>a</sup>

### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores, incluindo os admitidos nos termos da cláusula 5.<sup>a</sup>, receberão em razão da quadra do Natal um subsídio correspondente ao salário de um mês, que será pago até ao dia 16 de Dezembro, sem prejuízo do disposto no n.º 6.

2 — Os trabalhadores, incluindo os admitidos nos termos da cláusula 5.<sup>a</sup>, que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro receberão  $\frac{1}{12}$  do subsídio por cada mês de serviço, contando-se sempre qualquer fracção do 1.º mês como mês completo.

3 — Os trabalhadores incluindo os admitidos nos termos da cláusula 5.<sup>a</sup>, cujo contrato de trabalho haja cessado receberão  $\frac{1}{12}$  do subsídio por cada mês de serviço.

4 — Os trabalhadores que regressem do serviço militar obrigatório à entidade patronal receberão o subsídio por inteiro, isto é, independentemente do tempo de serviço prestado no ano do regresso.

5 — Os trabalhadores que forem prestar serviço militar obrigatório receberão  $\frac{1}{12}$  do subsídio por cada mês que tenham trabalhado, contando-se sempre o mês em que ocorra a ida para o serviço militar como completo.

6 — O subsídio a que se referem os n.ºs 3 e 5 será pago conjuntamente com os vencimentos devidos.

## Cláusula 25.<sup>a</sup>-A

### Subsídio de refeição

A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato será garantida, a título de subsídio de refeição e por cada dia útil de trabalho prestado, a importância de € 3,50 de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro 2004 e de € 3,60 de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005.

## Cláusula 26.<sup>a</sup>

### Retribuição de trabalho nocturno

A retribuição do trabalho nocturno, definido na lei geral, será acrescida de 25% da retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

## Cláusula 27.<sup>a</sup>

### Proibição de descontos

As entidades patronais não podem descontar no vencimento do pessoal quaisquer importâncias a que se julguem com direito a título de indemnização por prejuízo, sem prévia autorização do trabalhador.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Documento a entregar ao trabalhador

A entidade patronal deverá entregar, no acto do pagamento de retribuição, o documento a que se refere o artigo 267.º, n.º 5, do Código do Trabalho.

### CAPÍTULO VI

#### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — O período de descanso semanal é compreendido entre as 13 horas de sábado e as 24 horas de domingo.

2 — Dada a natureza especial da actividade, é permitido o trabalho, no período referido no n.º 1, ao pessoal indispensável ao regular funcionamento dos estabelecimentos, relativamente aos serviços da recolha de viaturas, venda de combustíveis e lubrificantes, assistência pneumática e arrumadores de parques de estacionamento, devendo este pessoal ter o período de descanso semanal nos dias que constarem do respectivo mapa de horário de trabalho, nunca podendo ser inferior a trinta e cinco horas consecutivas.

3 — Os trabalhadores referidos no número anterior terão de descansar nos domingos que acordarem, por escrito, com a entidade patronal e, na falta de acordo, obrigatoriamente um domingo por mês.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho em dia de descanso semanal

O trabalho prestado no período de descanso semanal ou folga complementar dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes e será pago com 200% para além da retribuição normal.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho em dia feriado

1 — O trabalho prestado em dia feriado será pago com 200% para além da retribuição normal.

2 — Os feriados facultativos concedidos por iniciativa da entidade patronal não determinam compensação nem perda de retribuição.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São considerados feriados obrigatórios, para efeito de retribuição, os seguintes:

- 1 de Janeiro;
- Terça-feira de Carnaval;
- 25 de Abril;
- Sexta-Feira Santa;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus;
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;

- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro.

2 — São ainda considerados feriados obrigatórios os que vierem a ser impostos por lei, bem como o feriado municipal da localidade para onde o trabalhador foi contratado.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Duração das férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar 22 dias úteis de férias em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — No ano de admissão, o trabalhador tem direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês de antiguidade, a gozar no decurso do mesmo ano.

3 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar ao serviço da mesma empresa é concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

4 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, competindo, porém, a esta a sua fixação na falta de acordo. A entidade patronal deverá dar conhecimento ao trabalhador da sua decisão em matéria de fixação de férias com uma antecedência nunca inferior a 30 dias. Os períodos de férias serão fixados na época compreendida entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 — O período de férias de cada trabalhador será comunicado pela entidade patronal ao sindicato respectivo, com 10 dias de antecedência relativamente ao seu início, por carta registada.

6 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas férias por inteiro antes da sua incorporação, devendo aqueles avisar a entidade patronal logo que convocados. Na impossibilidade do seu gozo, deverão ser-lhes pagas as retribuições correspondentes a 100% das férias e respectivo subsídio.

7 — Logo que o trabalhador regresse do serviço militar, terá direito às férias por inteiro e respectivo subsídio.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar a todos os trabalhadores abrangidos por este CCTV, oito dias antes do início das férias, um subsídio correspondente a 100% da retribuição mensal.

2 — No ano de admissão, o subsídio será de 100% da remuneração respeitante ao período de férias a que o trabalhador tiver direito.

3 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito a receber a retribuição correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo



se já o tiveram gozado, bem como às férias e subsídio proporcional aos meses de serviço prestado no próprio ano da cessação do contrato.

4 — O subsídio de férias beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

5 — Os trabalhadores admitidos nos termos da cláusula 5.<sup>a</sup>, quando prestem o mínimo de 120 dias de trabalho efectivo, têm direito a um subsídio equivalente a 100% da remuneração do período correspondente.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Definição de faltas

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

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — Para os efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4 — Quando seja praticado horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

5 — Para cálculo do valor do desconto por faltas não justificadas seguir-se-á a fórmula:

$$SH = \frac{12 \times \text{salário mensal}}{52 \times \text{horas de trabalho semanal}}$$

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — Consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo as faltas seguintes:

- a) Casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, sogro, sogra, genro, nora, padrasto, madrastra, enteado e enteada, cinco dias consecutivos;
- c) Falecimento de avós, bisavós, trisavós, netos, bisnetos, trinotos, irmãos e cunhados, outros parentes ou afins da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral e ainda de qualquer pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, dois dias consecutivos;
- d) Nascimento de filhos, cinco dias;
- e) Casamento de filhos, um dia;
- f) Prática de actos necessários e inadiáveis ao exercício de funções em organismos sindicais ou instituições de previdência;

- g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino;
- h) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente em resultado de cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar ou em caso de acidente ou doença;
- i) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários em cumprimento de funções;
- j) Doação de sangue, durante todo o dia de doação;
- l) Todos aqueles que a empresa autorizar e nas condições em que for definida tal autorização.

2 — Para além do número de dias indicado nas alíneas b) e c) do n.º 1, serão consideradas como faltas justificadas as indispensáveis à viagem, se a houver, até ao limite de dois dias.

3 — Nos casos previstos nesta cláusula, as faltas não determinam perda de remuneração, contando para todos os efeitos como tempo efectivo de serviço.

4 — Nos casos previstos nos números anteriores, a entidade patronal poderá exigir a prova da veracidade dos factos alegados.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Causas da extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Por despedimento colectivo;
- e) Por rescisão por parte do trabalhador.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Transmissão da exploração

1 — A posição que do contrato de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade.

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

3 — Para efeitos do n.º 2, deve o transmitente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar avisos nas locais de trabalho ou endereçá-los, por carta

registada com aviso de recepção, para a morada constante dos respectivos ficheiros, aos trabalhadores ausentes por motivos justificados, de que devem reclamar os seus créditos.

4 — Os trabalhadores obrigam-se a comunicar qualquer mudança de endereço nos seis dias seguintes a essa mudança.

5 — Quando a transmissão do estabelecimento tenha em vista iludir a responsabilidade que dos contratos de trabalho decorre para o transmitente ou o trabalhador prove no tribunal competente que a adquirente não oferece garantias do cumprimento dessa responsabilidade, este poderá rescindir o contrato com o direito ao dobro das indemnizações que lhe competiriam se fosse despedido sem justa causa.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Despedimentos

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — Todo e qualquer despedimento que venha a ser considerado sem justa causa dará ao trabalhador o direito de ser reintegrado ou a receber, além do mês inteiro e demais regalias vencidas à data do despedimento, uma indemnização de dois meses por cada ano ou fracção de serviço na empresa, não podendo tal indemnização ser inferior a seis meses.

3 — Se em tribunal não ficar provada a justa causa, o trabalhador optará entre o direito à reintegração na empresa ou às indemnizações previstas no n.º 2.

4 — Em qualquer dos casos, a entidade patronal pagará ao trabalhador os meses decorridos desde o mês do despedimento até àquele, inclusive, em que pelo tribunal se provar a falta de justa causa.

5 — Nos casos julgados convenientes pelo sindicato ou pelo trabalhador serão ouvidos os delegados sindicais, quando existam.

6 — Tratando-se de dirigentes ou delegados sindicais, a indemnização nunca será inferior ao dobro da prevista no n.º 2 desta cláusula.

### CAPÍTULO VIII

#### Direitos especiais

##### Cláusula 40.<sup>a</sup>

###### Protecção na maternidade e paternidade

Além do já estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos profissionais do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou da remuneração:

- a) Têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho;
- b) Durante o período de gravidez, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem

grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas, posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente;

- c) Por ocasião do parto, uma licença de 90 dias e um complemento de subsídio a que tiver direito na instituição de previdência, de modo que a soma seja igual à retribuição normal;
- d) Dois períodos de uma hora cada um, por dia, sem perda de retribuição, às mães durante o período de aleitamento;
- e) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade patronal. A entidade patronal que não observar o disposto nesta alínea ficará obrigada a pagar à trabalhadora a indemnização referida na cláusula 39.<sup>a</sup>;
- f) Dispensa, quando pedida, da comparência no trabalho até dois dias por mês com pagamento da retribuição, quando fundamentada;
- g) Consideram-se justificadas as faltas dadas pelas trabalhadoras com responsabilidades familiares, na assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar que vivam em economia conjunta, em caso de acidente ou doença;
- h) Emprego a meio tempo de trabalhadoras com responsabilidades familiares, desde que o interesse o exija e não haja prejuízo para a empresa.

##### Cláusula 41.<sup>a</sup>

###### Direitos de menores

1 — As entidades patronais e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores e vigiar pela sua conduta no local de trabalho.

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

3 — Pelo menos uma vez por ano, as entidades patronais devem assegurar a inspecção médica dos menores ao serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e do desenvolvimento físico normal.

4 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em cadernetas próprias.

##### Cláusula 42.<sup>a</sup>

###### Trabalhadores-estudantes

1 — A entidade patronal obriga-se a dispensar até uma hora por dia os trabalhadores-estudantes com aproveitamento, sem prejuízo da retribuição e de quaisquer outras regalias, quando tal se torne comprovadamente necessário.

2 — A entidade patronal obriga-se a dispensar o trabalhador-estudante na véspera e dia de exame, sem qualquer diminuição de regalias.

## CAPÍTULO IX

### Previdência e acidentes de trabalho

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abrangem, nos termos da lei.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de doença

1 — Durante um período de doença com baixa não superior a 90 dias seguidos ou interpolados em cada ano civil, as entidades patronais pagarão aos trabalhadores uma subvenção correspondente a 25% da retribuição líquida auferida pelos trabalhadores à data da baixa.

2 — No caso de trabalhadores que não tenham ainda adquirido o direito à assistência médica da respectiva instituição de previdência, a entidade patronal garantirá 85% da retribuição líquida auferida pelo trabalhador, nas mesmas condições do número anterior e após o decurso do período experimental.

3 — As subvenções previstas nos números anteriores vencem-se a partir do 5.º dia de baixa por doença, cessam quando o trabalhador passar à situação de reforma e podem deixar de ser atribuídas se o trabalhador se recusar sem motivos fundamentados a ser observado por médico indicado pela entidade patronal, independentemente de estar ou não a ser tratado por médico da previdência ou outro.

4 — Nas empresas com menos de cinco trabalhadores abrangidos por este contrato, as subvenções referidas nos n.ºs 1 e 2 são, respectivamente, de 10% e 70% da retribuição líquida auferida pelo trabalhador à data da baixa.

5 — A soma das subvenções atribuídas pela entidade patronal e das participações das instituições de previdência não pode, em caso algum, ser superior à retribuição líquida auferida pelo trabalhador à data da baixa.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de acidente de trabalho

1 — Em caso de acidente de trabalho, as entidades patronais pagarão aos seus trabalhadores a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e a importância recebida do seguro obrigatório por lei, enquanto durar a baixa.

2 — A prática intencional por parte do trabalhador de qualquer acto que vise tirar benefícios desta cláusula por meios fraudulentos constitui justa causa de despedimento.

3 — Esta cláusula somente ficará a constituir direito adquirido, para além da vigência deste contrato, se as companhias seguradoras não agravarem as condições actuais dos contratos dos seguros inerentes a esta matéria.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de doença profissional

O trabalhador que comprovadamente padeça de doença profissional receberá um complemento do subsídio pago pela previdência ou seguradora, até ao montante do salário auferido à data da baixa e até ao limite de 180 dias de baixa.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>-A

##### Indemnização complementar de acidentes de trabalho

1 — Sem prejuízo dos direitos consignados neste contrato e demais legislação aplicável relativa a complementos de subsídios de doença e acidentes de trabalho, as empresas signatárias efectuarão um seguro de acidentes pessoais dos seus trabalhadores, garantindo-lhes uma indemnização complementar às já previstas.

2 — O referido seguro abrangerá os trabalhadores sinistrados no local de trabalho e durante o período de trabalho nos mesmos termos em que a legislação considera existir um acidente de trabalho ou equiparado, incluindo os acidentados por acção violenta exercida por terceiros.

3 — Através do referido seguro serão garantidas as seguintes indemnizações complementares:

- a) Em caso de morte, a quantia de € 24 939,89 a favor dos seus legítimos herdeiros;
- b) Em caso de invalidez permanente, a importância resultante da aplicação de percentagem de invalidez, apurada de acordo com o estipulado na Tabela Nacional de Incapacidades, sobre o valor de € 24 939,89.

4 — Este seguro complementar dos acidentes de trabalho produzirá efeitos a partir de 1 de Julho de 1997.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Acidente de trabalho

Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para funções compatíveis com as diminuições verificadas.

## CAPÍTULO X

### Higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Higiene e segurança no trabalho

1 — As entidades patronais devem instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segu-

rança, obrigando-se a fornecer gratuitamente aos trabalhadores que prestem serviço nas rodovias e estações de serviço equipamento de trabalho, nomeadamente fardas, botas e impermeáveis para o Inverno.

2 — A escolha do tecido e dos artigos contra as intempéries deverá ter em conta as condições climáticas do local e do período do ano.

## CAPÍTULO XI

### Disciplina

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

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

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

2 — Para efeitos de graduação das penas, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, comportamento anterior, categoria e posição hierárquica do trabalhador.

3 — A suspensão do trabalhador não pode exceder por cada infracção seis dias úteis e em cada ano civil um mês.

4 — A penalidade prevista na alínea c) do n.º 1 desta cláusula não poderá ser aplicada sem que o trabalhador tenha apresentado a sua defesa por escrito ou tenham decorrido setenta e duas horas depois da notificação para apresentação da defesa escrita e tal defesa não seja apresentada no prazo fixado de setenta e duas horas.

5 — A penalidade prevista na alínea d) do n.º 1 desta cláusula só pode ser aplicada mediante processo disciplinar, a instaurar nos termos da cláusula 53.<sup>a</sup> deste contrato.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Responsabilidade da entidade patronal

1 — A entidade patronal é responsabilizada por violação das leis do trabalho sempre que aplique sanções disciplinares pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar cumprir ordens a que não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de previdência ou de delegado sindical;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender ou invocar os direitos e garantias que comprovadamente lhe assistam.

2 — Até prova em contrário, presume-se a responsabilidade da entidade patronal pelo despedimento ou

aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outras faltas quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 desta cláusula ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade patronal.

3 — Para a responsabilidade da entidade patronal se presumir no caso da candidatura prevista na alínea c) do n.º 1 desta cláusula, é necessário que o trabalhador, nos cinco dias que precedem ou sucedem a tal facto, dê conhecimento por escrito à entidade patronal.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Consequências da aplicação abusiva de sanções

A aplicação abusiva de alguma sanção, nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho, dá direito ao profissional visado a ser indemnizado nos termos gerais do direito, não podendo a indemnização ser inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida, no caso de suspensão, ou ao dobro da fixada na cláusula 39.<sup>a</sup>, em caso de despedimento.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Multas

1 — O não cumprimento das normas estabelecidas neste contrato constitui violação das leis de trabalho, sujeitando o infractor às multas previstas neste contrato e na lei.

2 — O pagamento da multa não dispensa a entidade patronal infractora do cumprimento da obrigação infringida.

3 — O serviço de lavagem completa e lubrificação efectuado em dias não permitidos nos termos deste contrato é punido com multa de € 2,49, elevada ao dobro em caso de reincidência no mesmo ano.

4 — Quando comprovadamente houver falsa invocação para justificação das faltas aludidas nas alíneas a), b), e), d), e), g), h), i) e j) da cláusula 36.<sup>a</sup>, o infractor é punido com a multa equivalente ao dobro do salário respectivo ao tempo da falta dolosamente justificada.

5 — O montante da multa será elevado ao dobro se o motivo das faltas for o da alínea f).

6 — A infracção ao disposto no n.º 1 da cláusula 8.<sup>a</sup> e no n.º 5 da cláusula 33.<sup>a</sup> será punida com a multa de € 1 e, em caso de reincidência, com a de € 2,49.

7 — O produto das multas referidas nos n.ºs 4 e 5 desta cláusula reverte, no caso das multas a aplicar a trabalhadores, para o fundo de greve dos sindicatos e, no caso de multas a aplicar a entidades patronais, a favor do fundo da escola de preparação e aperfeiçoamento.

### Cláusula 53.<sup>a</sup>

#### Processo disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa previstos na lei, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

2 — O trabalhador dispõe de um prazo de 10 dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

3 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de cinco dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

4 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

5 — Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de três dias a contar da decisão de despedimento para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6 — Nas empresas em que, por impossibilidade legal, não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento nos termos do número anterior.

7 — O tribunal competente, ouvidas as partes interessadas, no prazo de quarenta e oito horas, deverá pronunciar-se no prazo máximo de 30 dias relativamente ao pedido de suspensão do despedimento.

8 — A suspensão só será decretada se o tribunal, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela não existência de probabilidade séria de verificação efectiva da justa causa de despedimento invocada.

9 — O pedido de suspensão ou a suspensão do despedimento já decretada ficam sem efeito se o trabalhador, dentro do prazo de 30 dias, não propuser acção de impugnação judicial do despedimento ou se esta for julgada improcedente, considerando-se, entretanto, suspenso o prazo se e enquanto o caso estiver pendente de conciliação.

10 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verificarem comportamentos que justifiquem tal suspensão, previstos na lei.

### Cláusula 54.<sup>a</sup>

#### Nulidade do despedimento

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

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

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade prevista na lei, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

4 — O despedimento decidido com alegação de justa causa que venha a mostrar-se insubsistente, quando se prove o dolo da entidade patronal, dará lugar à aplicação de multa de € 249,40 a € 997,60 àquela entidade, cujo produto reverterá para o Fundo de Desemprego.

5 — Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou de adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interessados, da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

6 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior, deve ser incluído o facto de a entidade patronal praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a 30 dias.

## CAPÍTULO XII

### Disposições gerais transitórias

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Garantia da manutenção de regalias anteriores

Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria e, bem assim, diminuição de ordenado ou supressão de quaisquer regalias de carácter permanente existentes à data da sua entrada em vigor.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Prevalência de normas

Quaisquer condições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via administrativa para os trabalhadores com as categorias profissionais abrangidas por este contrato passam a fazer parte integrante do mesmo.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Fiscalização

1 — Sempre que os agentes da Inspecção do Trabalho andem acompanhados por dirigentes do sindicato devi-

damente credenciados, será facultada a entrada destes nas instalações das empresas e permitida a sua colaboração na actividade fiscalizadora.

2 — Os delegados sindicais da empresa podem colaborar na actividade fiscalizadora referida no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**Delegados sindicais**

1 — Nos termos da lei sindical, cumpre aos delegados sindicais eleitos fiscalizar o normal funcionamento das regras de prestação de trabalho.

2 — Os delegados sindicais eleitos e devidamente credenciados têm direito de, no exercício estrito das suas funções e durante as horas normais de serviço, consultar os processos individuais dos trabalhadores.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**Reclassificações**

1 — Os caixas de balcão e todos os trabalhadores que desempenhem as funções previstas para a nova categoria profissional de operador de posto de abastecimento serão reclassificados a partir da data em vigor da presente revisão do CCTV, integrando o grupo H da tabela salarial.

2 — No que diz respeito à categoria profissional de abastecedor de combustíveis, foi acordado subila um grupo remuneratório, pelo que passará a integrar o grupo I.

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**Contagem da antiguidade — Transitória**

Para efeitos da contagem de antiguidade para acesso do operador de posto de abastecimento no grupo H ao grupo F, estabelece-se 1 de Janeiro de 1997.

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**Retribuições mínimas mensais**

As retribuições mínimas mensais constantes da tabela do anexo I produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro até 31 de Dezembro de 2004 (tabela A) e de 1 de Janeiro até 31 de Dezembro de 2005 (tabela B), sendo actualizadas em Janeiro do ano seguinte.

**ANEXO I**

**Tabela salarial**

(Em euros)

Grupos	Âmbito profissional	Tabela A	Tabela B
A	Gerente .....	649	668
B	Chefe de divisão; chefe de escritório; chefe de exploração de parques; chefe de serviços; contabilista ou técnico de contas .....	622	641
C	Assistente de exploração de parques; caixa-encarregado; chefe de compras; chefe de secção; guarda-livros; programador mecanográfico .....	573	590

(Em euros)

Grupos	Âmbito profissional	Tabela A	Tabela B
D	Encarregado; encarregado de armazém; encarregado de tráfego; mecânico auto; motorista de pesados; oficial electricista; operador mecanográfico; primeiro-escriturário .....	528	544
E	Caixa de escritório; caixa de praça; caixa-viajante; fiel de armazém; instalador de gás e aparelhagem de queima de 1.ª; lubrificador; operador de máquinas de contabilidade; operador de posto de abastecimento (mais de quatro anos); primeiro-caixeiro; recepcionista de garagens .....	517	533
F	Cobrador; conferente; instalador de gás de 2.ª; montador de pneus especializado; motorista de ligeiros; operador de posto de abastecimento (com mais de um e até três anos); perfurador-verificador; recepcionista de parques de estacionamento; segundo-caixeiro; segundo-escriturário .....	493	508
G	Ajudante de motorista; distribuidor e cobrador de gás; instalador de gás de 3.ª; lavador .....	469	483
H	Candidato a lubrificador; electricista pré-oficial do 2.º ano; operador de posto de abastecimento (até um ano); telefonista; terceiro-caixeiro; terceiro-escriturário .....	445	458
I	Abastecedor de combustíveis; arrumador de parques; caixa de balcão; caixa de parques de estacionamento; electricista pré-oficial do 1.º ano; montador de pneus .....	433	446
J	Guarda; porteiro .....	420	433
L	Caixeiro-ajudante; candidato a lavador; candidato a recepcionista; contínuo; dactilógrafo do 2.º ano; distribuidor; electricista-ajudante do 2.º ano; estagiário do 2.º ano; servente; servente de limpeza .....	391	403
M	Dactilógrafo do 1.º ano; electricista-ajudante do 1.º ano; estagiário do 1.º ano; praticante de caixa; praticante de metalúrgico .....	(*) 351	(*) 362
N	Aprendiz de electricista do 2.º ano; paquete .....	(*) 291	(*) 300
O	Aprendiz de um ano; aprendiz de electricista do 1.º ano .....	(*) 281	(*) 290

(\*) Sem prejuízo do ordenado mínimo nacional.

Nota. — As restantes matérias não objecto da presente revisão mantêm a redacção do CCT em vigor.

**Declaração final dos outorgantes**

Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 1100 empresas e 4000 trabalhadores.

Lisboa, 30 de Novembro de 2005.

Pela ANAREC — Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis:

*António do Carmo Saleiro*, presidente.  
*João Nuno Rocheta Guerreiro Rua*, vogal da direcção.

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

*Manuel Domingos Pinto Vieira*, mandatário.

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

*Manuel Domingos Pinto Vieira*, mandatário.

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

*Manuel Domingos Pinto Vieira*, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

*António Maria Teixeira de Matos Cordeiro*, mandatário.

Pelo SITESC — Sindicato de Quadros, técnicos administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

*José Manuel Gonçalves Dias de Sousa*, mandatário.

#### Lista de sindicatos filiados na FEPCES:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (\*);  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio, e Serviços da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Dist. de Angra do Heroísmo;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

(\*) O CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte foi extinto, integrando-se no CESP (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004).

#### Declaração

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

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

5 de Dezembro de 2005. — A Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

#### Declaração

Para os devidos e legais efeitos, declara-se que a FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores

das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

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

6 de Dezembro de 2005. — Pela Direcção Nacional: *José Joaquim Franco Antunes — João Luís Carrilho Pereira.*

#### Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si em representação dos sindicatos seus filiados:

SITASE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Dist. de Angra do Heroísmo;  
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT.

Lisboa, 30 de Novembro de 2005. — O Secretariado: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado a 4 de Janeiro de 2006, a fl. 117 do livro n.º 10, com o n.º 3/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

#### **CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro e outra — Alteração salarial e outras.**

#### Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2005, apenas nas matérias agora revistas.

#### Cláusula 1.ª

#### Área e âmbito

1 — O presente CCTV obriga, por um lado, as empresas que se dedicam à actividade de transformação de chapa de vidro filiadas na associação signatária e, por outro, todos os trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço das empresas, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do CCTV.

2 — O presente CCTV é aplicável em todo o território nacional.

3 — O âmbito profissional é o constante dos anexos II e III.

4 — O presente CCTV abrange 212 empregadores e 2110 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — .....

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária vigoram de 1 de Abril a 31 de Dezembro de 2005 e serão revistas anualmente.

.....

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Cantinas em regime de auto-serviço

1 — .....

2 — Enquanto não existirem cantinas a funcionar nos termos do n.º 1, os trabalhadores terão direito a um subsídio no valor de € 5,45 por cada dia de trabalho efectivo.

3 — .....

4 — .....

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações no continente e Regiões Autónomas

.....

6 — A um seguro de acidentes pessoais no valor de € 15 750 enquanto estiver na situação de deslocado.

#### ANEXO II

##### Enquadramentos

###### Grupo 1:

Chefe de serviços;  
Encarregado-geral;  
Tesoureiro.

###### Grupo 2:

Chefe de secção;  
Comprador;  
Encarregado;  
Guarda-livros;  
Inspector de vendas;  
Medidor orçamentista;  
Secretário de direcção.

###### Grupo 3:

Ajudante de guarda-livros;  
Caixa principal;

Medidor;  
Subencarregado.

###### Grupo 4:

Afinador de máquinas;  
Biselador de vidro plano;  
Caixa;  
Caixeiro com mais de três anos;  
Carpinteiro de limpos;  
Colocador;  
Colocador de vidro auto;  
Cortador de chapa de vidro ou de bancada;  
Desenhador;  
Encarregado de caixotaria;  
Encarregado de embalagem;  
Escriturário com mais de três anos;  
Espelhador;  
Foscador artístico a ácido;  
Foscador artístico a areia de vidro plano;  
Maçariqueiro;  
Moldureiro ou dourador;  
Montador afinador;  
Motorista de pesados;  
Oficial electricista com mais de três anos;  
Operador afinador de máquinas automáticas de serigrafia;  
Operador de fornos de tempera de vidro;  
Operador de máquina de fazer aresta ou bisel;  
Operador de máquina de vidro duplo;  
Operador mecanográfico com mais de dois anos;  
Operador de vidro laminado;  
Polidor metalúrgico de 1.<sup>a</sup>;  
Promotor de vendas;  
Serralheiro civil de 1.<sup>a</sup>;  
Serralheiro mecânico de 1.<sup>a</sup>;  
Torneiro mecânico de 1.<sup>a</sup>;  
Vendedor.

###### Grupo 5:

Caixeiro de dois até três anos;  
Cobrador;  
Escriturário de dois até três anos;  
Montador de aquários A;  
Motorista de ligeiros;  
Oficial electricista com menos de três anos;  
Operador de máquina de corte de chapa de vidro;  
Operador de máquina de balancé de 1.<sup>a</sup>;  
Operador de máquina de fazer aresta e polir;  
Pedreiro ou trolha.

###### Grupo 6:

Arrumador de chapa;  
Caixoteiro de vidro plano;  
Carregador de chapa;  
Cozinheiro A;  
Embalador (chapa de vidro);  
Fiel de armazém (chapa de vidro);  
Operador mecanográfico até dois anos;  
Serralheiro civil de 2.<sup>a</sup>;  
Serralheiro mecânico de 2.<sup>a</sup>;  
Torneiro mecânico de 2.<sup>a</sup>

###### Grupo 7:

Pintor à pistola;  
Polidor de vidro plano.



Grupo 8:

Ajudante de operador de fornos de têmpera de vidro;  
 Ajudante de operador de vidro laminado;  
 Auxiliar de operador de máquina de vidro duplo;  
 Condutor de máquinas industriais;  
 Cozinheiro B;  
 Operador de máquina de balanc  de 2.<sup>a</sup>;  
 Telefonista.

Grupo 9:

Caixa de balcão;  
 Caixaero até dois anos;  
 Escriturário até dois anos;  
 Montador de aquários B;  
 Montador de tampos de vidro para arcas frigoríficas;  
 Serralheiro civil de 3.<sup>a</sup>;  
 Serralheiro mecânico de 3.<sup>a</sup>;  
 Torneiro mecânico de 3.<sup>a</sup>

Grupo 10:

Ajudante de motorista;  
 Cozinheiro C.

Grupo 11:

Dactilógrafo do 4.<sup>o</sup> ano;  
 Fiel de armazém;  
 Operador de máquina de balanc  de 3.<sup>a</sup>

Grupo 12:

Dactilógrafo do 3.<sup>o</sup> ano;  
 Montador de termos;  
 Preparador de termos.

Grupo 13:

Contínuo;  
 Verificador de chapa de vidro.

Grupo 14:

Auxiliar de armazém;  
 Dactilógrafo do 2.<sup>o</sup> ano;  
 Ajudante de preparador de termos.

Grupo 15:

Operador de máquina ou mesa de serigrafia;  
 Servente.

Grupo 16:

Ajudante de cozinheiro;  
 Ajudante de operador de máquina de serigrafia;  
 Alimentador de máquinas;  
 Auxiliar de refeitório ou bar;  
 Dactilógrafo do 1.<sup>o</sup> ano;  
 Lavador;  
 Verificador/embalador.

Grupo 17:

Servente de limpeza.

**ANEXO III**

**Tabela salarial**

(Em euros)

Grupos	Remunera�es
1 .....	831
2 .....	665
3 .....	645,50
4 .....	634
5 .....	613,50
6 .....	604,50
7 .....	597
8 .....	588,50
9 .....	575,50
10 .....	568,50
11 .....	557,50
12 .....	539
13 .....	531
14 .....	521
15 .....	509
16 .....	499,50
17 .....	485,50

O cobrador e o caixa auferirão um abono mensal de   31.

**Tabela de praticantes, aprendizes e pr -oficiais**

Euros

Praticante geral:

1. <sup>o</sup> ano .....	392
2. <sup>o</sup> ano .....	392
3. <sup>o</sup> ano .....	392

Praticante de montador de aquários e montador de tampos de vidro para arcas frigoríficas

392

Aprendiz geral .....

392

Praticante metalúrgico:

1. <sup>o</sup> ano .....	392
2. <sup>o</sup> ano .....	392

Pr -oficial de colocador, biselador, espelhador, moldureiro ou dourador, cortador, operador de máquinas de fazer aresta ou bisel, operador de máquina de vidro duplo:

1. <sup>o</sup> ano .....	463
2. <sup>o</sup> ano .....	521,50

Polidor de vidro plano:

1. <sup>o</sup> ano .....	435
2. <sup>o</sup> ano .....	490,50

Foscador artístico a areia de vidro plano, foscador a ácido e operador de máquina de fazer aresta e polir:

1. <sup>o</sup> ano .....	421
2. <sup>o</sup> ano .....	480,50

Montador de aquários e montador de tampos de vidro para arcas frigoríficas:

1. <sup>o</sup> ano .....	392
2. <sup>o</sup> ano .....	435,50

Colocador de vidro auto .....

521,50

<b>Carreira profissional dos trabalhadores de escritório e comércio</b>	Euros
Paquete ou praticante de escritório e de balcão	392
Estagiário de escritório e caixeiro-ajudante:	
1.º ano .....	392
2.º ano .....	392
3.º ano .....	392
<b>Tabelas de pré-oficiais, ajudantes e aprendizes de electricista</b>	
Pré-oficial:	
1.º ano .....	462
2.º ano .....	520,50
Ajudante:	
1.º ano .....	322
2.º ano .....	349
Aprendiz:	
1.º/2.º ano .....	322
3.º ano .....	349

*Nota.* — A retribuição mensal dos pré-oficiais será assim encontrada:

- 1) Os pré-oficiais no 1.º ano de colocador, bise-lador, espelhador, moldureiro ou dourador, cor-tador, operador de máquinas de fazer aresta ou bisel, operador de máquina de vidro duplo e polidor de vidro plano auferirão 71 % da remuneração do respectivo oficial; os do 2.º ano auferirão 81 % da mesma remuneração;
- 2) Os pré-oficiais no 1.º ano de foscador artístico a areia de vidro plano, operador de máquina de fazer aresta e polir auferirão 64 % da retri-buição do respectivo oficial; os do 2.º ano auferirão 74 % da mesma remuneração;
- 3) Os pré-oficiais de colocador de vidro auto auferirão 81 % da retribuição do respectivo oficial.

Lisboa, 19 de Dezembro de 2005.

Pela Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro:

*José Manuel Galego*, presidente.  
*João Esteves Dias*, tesoureiro.

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

*Pedro Miguel Silva Mau*, mandatário.  
*Maria de Fátima Marques Messias*, mandatária.

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

*Pedro Miguel Silva Mau*, mandatário.  
*Maria de Fátima Marques Messias*, mandatária.

#### **Declaração**

Para os devidos efeitos, relativamente ao CCT para o sector da transformação/2005, se declara que a Federa-ção Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâ-mica e Vidro representa o seguinte sindicato:

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Lisboa, 3 de Outubro de 2005. — A Direcção: (*Assi-naturas ilegíveis.*)

#### **Declaração**

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

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

Lisboa, 11 de Outubro de 2005. — A Direcção Nacio-nal: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 3 de Janeiro de 2006, a fl. 117 do livro n.º 10, com o n.º 1/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**AE entre a REBOPORT — Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, S. A., e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca.**

### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.ª**

###### **Âmbito**

O presente acordo de empresa (AE) aplica-se no ter-ritório nacional à actividade de reboques marítimos obrigan-do, por uma parte, a REBOPORT — Sociedade Portu-guesa de Reboques Marítimos, S. A. (REBOPORT), e, por outra, o sindicato outorgante e os trabalhadores ao serviço daquela por este representados.

##### **Cláusula 2.ª**

###### **Vigência**

1 — O presente AE entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigo-

rará por um período de 24 de meses, renovando-se sucessivamente por iguais períodos até ser substituído por outro.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses e produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Denúncia e revisão

1 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência mínima de três meses relativamente ao termo do prazo de vigência.

2 — O presente AE pode ser denunciado mediante comunicação escrita, acompanhada de uma proposta negocial.

3 — A parte que recebe a denúncia deve responder, por escrito, no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da data da recepção daquela.

4 — A resposta incluirá contraproposta de revisão para todas as propostas que a parte que responda não aceite.

5 — Se a resposta não se conformar com o disposto no número anterior, a parte proponente tem o direito de requerer a passagem imediata às fases ulteriores do processo negocial.

6 — As negociações iniciar-se-ão dentro dos 15 dias a contar do termo fixado no n.º 3.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1 — Só poderão ser admitidos na profissão indivíduos possuidores de cédula marítima com classificação profissional, à excepção da admissão na carreira de mecânico e de operador de cais.

2 — É vedado à empresa fixar, até à idade legal de reforma, um limite máximo de idade para efeitos de admissão de pessoal.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores, qualquer que seja a sua categoria, é feita a título experimental nos primeiros 30 dias, durante os quais qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — O prazo referido no número anterior não se aplica às funções de complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, casos em que o período experimental poderá ser superior, não podendo, no entanto, exceder 60 dias.

3 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

1 — A entidade patronal poderá admitir trabalhadores em substituição dos que estejam temporariamente impedidos de prestar a sua actividade, designadamente em consequência de acidente ou doença, licença, com ou sem vencimento, e outras situações equiparáveis.

2 — A admissão efectuada nos termos do número anterior é feita por contrato de trabalho a termo, enquanto durar o impedimento do trabalhador substituído.

3 — O contrato com o trabalhador substituído caducará na data em que se verifique o regresso do substituído, salvo se aquele continuar ao serviço para além de 15 dias a contar daquela data, caso em que o contrato se considerará sem termo, para todos os efeitos, a partir do início da prestação de trabalho.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Recrutamento

1 — O recrutamento de tripulantes é livre, podendo exercer-se directamente no mercado de trabalho ou através das escalas de embarque existentes no Sindicato.

2 — Sempre que a REBOPORT recorra às escalas de embarque existentes no Sindicato, as requisições para recrutamento deverão dar entrada com uma antecedência mínima de quarenta e oito horas do embarque, à excepção dos casos inesperados, que serão atendidos, na medida do possível, com urgência.

3 — Sempre que o recrutamento se faça nos termos do número anterior, o tripulante apresentará, obrigatoriamente, à REBOPORT a credencial do sindicato respectivo.

4 — A REBOPORT poderá recusar qualquer tripulante fornecido pela escala de embarque do Sindicato.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Definição profissional

1 — a) Categoria — a que corresponde à actividade a que o trabalhador se obrigou e para cujo desempenho foi contratado, independentemente da categoria averbada na cédula marítima.

b) Grau — posição que os trabalhadores ocupam no âmbito da carreira referida à respectiva escala salarial.

c) Carreira — conjunto hierarquizado de categorias que compreendem funções da mesma natureza e exigências habilitacionais e profissionais semelhantes.

d) Função — conjunto de tarefas idênticas, adstritas aos postos de trabalho de uma mesma profissão.

2 — As categorias abrangidas por este AE são as que se enumeram e definem no anexo II.

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### Acesso e promoção

1 — Constitui promoção a passagem de um trabalhador ao grau imediatamente superior e acesso a passagem de um trabalhador de uma carreira para outra, devendo, no segundo caso, observar-se a seguinte ordem de prioridade:

- a) Avaliação de desempenho;
- b) Antiguidade na empresa;
- c) Deve dar-se preferência aos habilitados nas admissões e promoções, quando se verifique igualdade de circunstâncias na preferência;
- d) Em caso de igualdade de condições, a escolha competirá sempre à entidade patronal.

2 — A promoção de um trabalhador terá lugar ao fim de três anos de permanência no grau imediatamente inferior, dependendo de uma avaliação de desempenho pelo menos de *Bom*.

### Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### Formação profissional

A REBOPORT é responsável pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo para tanto:

- a) Respeitar o disposto neste AE quanto a habilitações escolares mínimas;
- b) Apoiar a frequência de cursos oficiais e outros, facilitando para o efeito a frequência das aulas e preparação para exames;
- c) Criar ou apoiar cursos de treino e aperfeiçoamento profissional, nos termos do capítulo XIII deste AE.

## CAPÍTULO III

### Direitos, deveres e garantias das partes

### Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as obrigações decorrentes do presente AE e das normas que o regem e apresentar, quando pedidos oficialmente, todos os elementos relativos ao seu cumprimento;
- b) Tratar, com urbanidade, o trabalhador e, sempre que tiver de lhe fazer alguma observação ou admoestação, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;
- c) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que convencionalmente lhe for devida e quando lhe for devida;
- d) Observar as convenções internacionais em vigor em Portugal sobre o alojamento e segurança no respeitante aos trabalhadores;
- e) Indemnizar, nos termos da lei, os trabalhadores dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, quando não seguros;
- f) Não impedir o trabalhador do exercício de cargos, para que seja nomeado ou eleito, em orga-

nismos sindicais, instituições de segurança social e comissões oficializadas inerentes à actividade sindical, dispensando-o, sem prejuízo da sua retribuição, dentro dos limites de crédito de quatro dias mensais;

- g) Instalar condições materiais nas unidades de produção, com vista ao convívio e bom ambiente social;
- h) Exigir do trabalhador apenas as tarefas compatíveis com as suas funções específicas, de acordo com a definição de funções do anexo II, salvo os casos previstos na lei aplicável ao trabalho a bordo ou neste AE;
- i) Ouvir os trabalhadores, através dos seus representantes oficialmente reconhecidos, sobre aspectos inerentes à eficiência dos serviços e bem-estar dos mesmos, nos termos da lei;
- j) Enviar mensalmente ao Sindicato o produto das quotizações sindicais, se possível em cheque ou vale de correio, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que as mesmas digam respeito, acompanhadas dos respectivos mapas de quotização, convenientemente preenchidos, em todas as suas colunas, com a indicação clara das categorias dos trabalhadores;
- l) Permitir a afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do Sindicato aos sócios que trabalham na empresa;
- m) Fornecer roupas, utensílios de higiene e de cozinha, incluindo o gás, de acordo com as necessidades dos trabalhadores e das instalações das embarcações.

### Cláusula 12.<sup>a</sup>

#### Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhe estiverem confiadas;
- b) Executar os serviços segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias de forma pontual e de acordo com os regulamentos de segurança em vigor no porto de armamento;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- d) Usar da urbanidade e lealdade nas suas relações como prestador de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhe tenha sido confiado;
- f) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- g) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- h) Dar estrito cumprimento ao presente AE;
- i) Aumentar a sua cultura, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- j) Acompanhar, com todo o interesse, a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- l) Guardar sigilo profissional.

2 — Nenhum trabalhador poderá ser dispensado dos seus serviços enquanto a respectiva embarcação estiver a trabalhar, salvo os casos especiais previstos neste AE.

### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Garantias dos trabalhadores

É proibido à REBOPORT:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou dos companheiros;
- c) Modificar as condições de trabalho de forma que, dessa modificação, resulte diminuição de retribuição, salvo havendo acordo do trabalhador e salvo os casos previstos na lei e no presente AE;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo casos previstos na lei e no presente AE;
- e) Exigir dos trabalhadores tarefas manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, a não ser com o seu acordo, salvo os casos previstos no presente AE;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelas entidades patronais ou por pessoas por elas indicadas;
- h) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios e economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- i) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que a termo, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- j) Opor-se a qualquer forma legal de organização dos trabalhadores.

### Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### Perda de haveres

Em caso de roubo, naufrágio, abandono, incêndio, alagamento, colisão, ou qualquer outro desastre em que o trabalhador perca ou danifique os seus haveres, a entidade patronal obriga-se ao pagamento de uma indemnização, que será, no máximo, de € 300 por cada trabalhador, desde que fundamentado.

## CAPÍTULO IV

### Condições de prestação de trabalho

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Transmissão de ordens

As ordens, orais ou por escrito, serão dadas pelo responsável do serviço ao mestre da embarcação ou, na falta deste, ao seu substituto, pelos meios mais adequados para o efeito, devendo este comunicá-las a todos os interessados.

### Cláusula 16.<sup>a</sup>

#### Substituições temporárias

1 — Sempre que qualquer trabalhador substitua outro de categoria e remuneração superior, terá direito a receber a remuneração base praticada para a categoria do substituído e todos os subsídios devidos pelo exercício de funções, enquanto durar essa situação.

2 — Se a substituição durar mais de 180 dias, o substituto manterá o direito à remuneração do substituído quando, finda a substituição, este regressar ao desempenho das funções anteriores, salvo se a substituição tiver sido por doença, férias, acidente ou licença sem vencimento do substituído.

## CAPÍTULO V

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores — Princípio geral

Os responsáveis pela direcção da empresa e pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, zelar pela preparação profissional dos menores.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais dos menores

É, em especial, assegurado aos menores o direito à não prestação de trabalho suplementar e nocturno.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Exames médicos

1 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, destinado a comprovar se possui a robustez necessária para as funções a desempenhar.

2 — Pelo menos uma vez por ano, a empresa deve assegurar a inspecção médica aos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico e mental normal.

3 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelos médicos nas respectivas fichas clínicas ou em caderneta própria.

## CAPÍTULO VI

### Local de trabalho

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Local habitual de trabalho e trabalho fora do local habitual

1 — Para os trabalhadores que se encontrem a trabalhar, regularmente, em embarcações registadas, somente, no tráfego local e costeiro, considera-se local habitual de trabalho o respectivo porto de registo.

2 — Considera-se deslocação em serviço, para efeitos desta cláusula, a mudança do trabalhador para local ou zona diferente daquela em que, habitualmente, presta o seu trabalho.

3 — A entidade patronal custeará, integralmente, as despesas inerentes à deslocação, nomeadamente transportes, alojamento e alimentação.

4 — Quando a deslocação exceder 15 dias e por cada período subsequente de igual duração, o trabalhador terá direito a efectuar, a expensas da entidade patronal, uma viagem de ida e volta à sua residência habitual.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Navegação costeira nacional

1 — Sempre que uma embarcação tenha, por qualquer motivo, de sair da área de jurisdição portuária, os trabalhadores com a categoria de mestres ou motoristas terão direito a uma remuneração diária de € 115 e os trabalhadores com a categoria de marinheiros terão direito a uma remuneração diária de € 100, enquanto a embarcação se encontrar fora do porto de registo.

2 — A estes valores acresce a quantia de € 20 por tripulante para alimentação.

3 — No caso de uma embarcação sair para fora da área de jurisdição portuária, o trabalhador que, cumulativamente às funções, desempenhar, efectivamente, a função de cozinheiro terá direito a, título de prémio, à quantia de € 10 por cada dia em que a embarcação se encontre a navegar e ou em porto.

4 — A remuneração estabelecida nos números anteriores abrange um período de vinte e quatro horas e tudo o que exceder este período é pago em períodos de meio dia indivisíveis.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Trabalho em doca e de segurança

1 — Sempre que os tripulantes se encontrem a bordo durante uma docagem, os mestres e maquinistas práticos terão direito a auferir uma remuneração diária de € 90 e os marinheiros terão direito a uma remuneração de € 80, enquanto a embarcação se encontrar em docagem.

2 — Nas situações determinadas pelos serviços operacionais da REBOPORT e da APS que impliquem o serviço de segurança a um navio, fora do regime normal de *stand-by* ao porto, os tripulantes que exerçam funções de mestres e motoristas auferem uma remuneração diária de € 90 e os tripulantes que exerçam as funções de marinheiros auferem uma remuneração de € 80.

3 — A estes valores acresce a quantia de € 30 por tripulante para alimentação.

4 — A remuneração estabelecida nos números anteriores abrange um período de vinte e quatro horas, e tudo o que exceder este período é pago em meios dias indivisíveis.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Transferência definitiva do trabalhador

1 — O trabalhador só pode ser transferido para fora do porto de armamento com o seu acordo.

2 — No caso de se verificar a transferência, a entidade patronal fica obrigada a custear todas as despesas directamente impostas por essa transferência, designadamente transporte e alojamento.

3 — No caso de o trabalhador não aceitar a transferência e desde que prove que a mesma lhe causa prejuízo, pode rescindir o contrato com a empresa, recebendo a indemnização prevista na cláusula 57.<sup>a</sup>

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Falecimento do pessoal deslocado

No caso de falecimento do trabalhador deslocado em serviço fora do porto de armamento, a empresa suportará as despesas decorrentes da transferência do corpo para o local de residência habitual, assim como as despesas de transporte a um familiar do trabalhador falecido, que acompanhará o corpo.

### CAPÍTULO VII

#### Duração do trabalho

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Regime de disponibilidade — Princípios gerais

1 — A empresa poderá, quando as exigências operacionais o justificarem, estabelecer o regime de disponibilidade, conforme escala acordada entre os trabalhadores e a entidade patronal (anexo 1) e que deverá ser afixada nos locais de trabalho.

2 — O regime de disponibilidade é aquele em que os trabalhadores, não estando em prestação efectiva de trabalho, ficam obrigados a permanecer em locais conhecidos e de rápido e fácil contacto por parte dos serviços, por forma a possibilitar a sua comparência no local de trabalho, quando forem chamados, com a antecedência que for estabelecida pela empresa.

3 — Os trabalhadores não poderão recusar-se a ser integrados no regime de disponibilidade de trabalho, sem prejuízo de poderem ser dispensados dessa integração quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicitarem.

4 — Os trabalhadores que não sejam encontrados no seu domicílio ou no local que indicarem ou que, quando convocados, não compareçam com a antecedência estabelecida perdem o direito à remuneração do subsídio de disponibilidade, correspondente a esse dia e incorrem em infracção disciplinar.

5 — No regime de disponibilidade, bem como no cumulativo desde com o regime de turnos, a média de horário semanal não poderá ultrapassar as quarenta horas de trabalho efectivo.

6 — A média semanal de quarenta horas de trabalho efectivo, referida no número anterior, terá uma vigência bimensal.

7 — Se ao fim de cada dois meses o trabalhador tiver ultrapassado a média de quarenta horas semanais, as horas em excesso terão de ser gozadas em folga, sendo a marcação das respectivas folgas, de preferência, de comum acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora.

8 — Na impossibilidade do acordo previsto no número anterior, cabe à entidade empregadora a responsabilidade da marcação das respectivas folgas.

9 — Na impossibilidade do gozo de folgas, acumuladas por horas excedentárias num período de dois meses, elas deverão ser gozadas nos dois meses imediatamente posteriores, sem o que deverão ser pagas como trabalho suplementar.

10 — A prestação de trabalho em dias de descanso semanal, ou considerado como tal, será remunerada como trabalho suplementar e dá direito a um dia completo de descanso, a gozar em data a acordar com a entidade empregadora.

11 — O trabalho prestado no período de disponibilidade é contabilizado da seguinte forma:

- a) Os trabalhadores dos reboques contabilizam uma hora antes da hora marcada pelo Centro de Despacho de Navios para o início da manobra, ao qual acresce o tempo da manobra, bem como uma hora após o rebocador largar o cabo, ou deixar de estar à ordem;
- b) Os trabalhadores são obrigados a comparecer nos reboques pelo menos meia hora antes da hora marcada pelo Centro de Despacho de Navios para o início da manobra;
- c) Os trabalhadores das lanchas contabilizam trinta minutos antes da hora marcada pelo Centro de Despacho de Navios para o início da manobra, ao qual acresce o tempo da manobra, bem como trinta minutos após a lancha deixar de estar à ordem;
- d) Os trabalhadores da amarração contabilizam quinze minutos antes da hora marcada pelo Centro de Despacho de Navios para o início da manobra, ao qual acresce o tempo da manobra, bem como quinze minutos após deixarem de estar à ordem;
- e) Os trabalhadores das lanchas e amarração são obrigados a comparecer nos locais adequados pelo menos quinze minutos de antecedência marcada pelo Centro de Despacho de Navios para o início da manobra.

12 — A prestação de trabalho efectivo no regime de disponibilidade não pode exceder dezasseis horas de trabalho, salvo em situações de carácter excepcional, devidamente fundamentadas.

13 — Desde que o trabalhador preste, no mínimo, doze horas de trabalho efectivo, não poderá retomar o serviço, no horário que, por escala, lhe competir ao

fixo, sem que tenham decorrido onze horas sobre o trabalho efectivamente prestado, salvo em situações de carácter excepcional, devidamente fundamentadas.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Isenção do horário de trabalho**

1 — Quando o trabalhador seja chamado a prestar trabalho no regime de disponibilidade, tal trabalho será retribuído como isenção do horário de trabalho (IHT) até cento e sessenta horas mensais (reboques), numa percentagem de 25 % sobre a remuneração base mais diuturnidades.

2 — Quando o trabalhador seja chamado a prestar trabalho no regime de disponibilidade, tal trabalho será retribuído como IHT até duzentas e vinte e quatro horas mensais (lanchas e amarração), numa percentagem de 35 % sobre a remuneração base mais diuturnidades.

3 — Ultrapassados os limites fixados nos números anteriores, o trabalho prestado é considerado como trabalho suplementar.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

1 — Considera-se suplementar o trabalho prestado fora do período normal de trabalho ou do período abrangido pelo regime de disponibilidade, sem prejuízo do disposto na cláusula 26.<sup>a</sup>

2 — O recurso à prestação de trabalho suplementar só é admitido quando as necessidades de serviço imperiosamente o exigirem.

3 — Nenhum trabalhador se pode recusar à prestação de trabalho suplementar, sem prejuízo de poder ser dispensado dessa prestação, nos termos do disposto na cláusula seguinte.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Dispensa de prestação de trabalho suplementar**

1 — O trabalhador será dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

2 — Consideram-se atendíveis, entre outros, os seguintes motivos:

- a) Frequência de estabelecimento de ensino;
- b) Participação na vida sindical ou em comissões de representação de trabalhadores ou equivalentes;
- c) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- d) No período de 30 dias após a licença de luto, nos termos da cláusula 53.<sup>a</sup>

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Regime de turnos — Princípios gerais**

1 — Sempre que o período de laboração ultrapassa os limites máximos do horário normal de trabalho, poderão ser organizados horários de trabalho por turnos, de rotação contínua.

2 — O regime de trabalho por turnos é aquele em que os trabalhadores prestam o seu trabalho segundo horários de turnos.

3 — Nenhum trabalhador pode recusar a prestação de trabalho em regime de turnos, sem prejuízo de poder ser dispensado da prestação de tal trabalho quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Organização dos turnos

1 — A organização dos turnos e correspondentes horários será estabelecida pela empresa, o que poderá implicar, pontualmente, a substituição de tripulações para assegurar o serviço.

2 — Os turnos serão sempre rotativos assim como os dias de descanso semanal e a escala só poderá prever a mudança de turno após o dia de descanso.

3 — As mudanças de turno poderão não se verificar de acordo com a sequência dos períodos de trabalho diário constantes dos respectivos horários, sem prejuízo da distribuição equitativa das equipas de trabalho na rotação adoptada.

4 — Os turnos poderão ser organizados de modo a permitir ocorrer a falta ou a necessidade de reforços de pessoal em qualquer dos turnos, sem prejuízo dos dias de descanso semanal e complementar a que os trabalhadores tenham direito.

5 — Sempre que necessário, independentemente dos motivos, as tripulações sobem na escala, para garantir a realização de manobras, por um período até 10 dias de calendário.

6 — Para efeitos de aplicação do número anterior, poderá não ser respeitado o disposto no n.º 2.

7 — A densidade das escalas de turno, designadamente a correspondente a dia feriado ou admitido como tal, será ajustada às necessidades do serviço.

8 — Os ajustamentos de escalas a que se proceda, nos termos do número anterior, serão comunicados aos interessados com a antecedência mínima de dezasseis horas.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho por turnos

1 — No regime de trabalho por turnos considera-se ciclo de horário o módulo da respectiva escala que se repete ao longo do tempo, correspondendo ao tempo de uma rotação completa dos turnos.

2 — As escalas de turno serão estabelecidas de forma que, em cada ciclo de horário, a duração média do trabalho semanal não exceda os limites estabelecidos no horário de trabalho.

3 — O período normal médio de trabalho diário será de doze horas, nomeadamente nos períodos de trabalho na embarcação de segurança ao porto (rebocador fixo),

não podendo nestes casos retomar o serviço sem que tenham decorrido doze horas sobre o termo da prestação de trabalho.

4 — O período de trabalho diário, nos trabalhadores em regime de turno, deverá ser interrompido por um intervalo de uma hora para refeição.

5 — O período normal de trabalho diário, de cada turno, poderá não estar totalmente compreendido entre as 0 e as 24 horas do mesmo dia.

6 — Os trabalhadores em regime de turnos terão, se necessário, de assegurar a continuidade do serviço até à respectiva rendição, se a ela houver lugar.

7 — Quando o atraso na rendição de turnos, por facto não imputável à REBOPORT exceda quinze minutos, será aplicável o regime relativo a faltas e assiduidade.

8 — A rendição do pessoal é efectuada nos locais fixados pela REBOPORT, em terra ou a bordo das embarcações.

9 — Se por motivo imperioso não for cumprido o previsto no n.º 4, haverá uma interrupção de trinta minutos entre a 3.<sup>a</sup> e a 5.<sup>a</sup> hora de cada turno, nunca colocando em causa a operacionalidade da embarcação e conforme as conveniências do serviço, a qual é considerada como tempo de serviço efectivo.

Nestes casos, é pago um subsídio compensatório de uma hora de trabalho sobre a remuneração base.

10 — O trabalho em regime de turnos fixos não pode exceder seis dias seguidos, sem prejuízo do limite diário de trabalho.

11 — No regime de turnos permanentes, os dias de descanso complementar serão utilizados no correspondente ciclo de horário.

12 — Os horários dos turnos previstos nesta convenção, depois de devidamente aprovados, deverão ser afixados nos locais de trabalho, em lugar bem visível.

13 — São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores da mesma categoria e especialidade, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas à entidade patronal no início do trabalho.

14 — Aos trabalhadores neste regime será assegurado, pela empresa, o transporte de ida e volta para o local de trabalho.

## CAPÍTULO VIII

### Retribuição

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho

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



2 — As remunerações base mensais mínimas, para os trabalhadores abrangidos por este AE, são as constantes do anexo.

3 — A retribuição compreende a remuneração base, diuturnidades, subsídio de turno, subsídio de disponibilidade, IHT, subsídio de refeição, subsídio compensatório, os subsídios de férias e de Natal e todas as outras prestações regulares e periódicas previstas ou não por este AE.

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

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

1 — A retribuição será paga ao mês, qualquer que seja o horário ou a categoria profissional dos trabalhadores.

2 — Para efeito de faltas, trabalho suplementar e aumentos, a retribuição por hora será fixada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{(\text{Remuneração base mensal} + S) \times 12}{\text{Período normal de trabalho (40)} \times 52}$$

sendo *S* os subsídios a que o trabalhador tenha direito, por diuturnidades, subsídio de turno, subsídio de disponibilidade e isenção de horário de trabalho.

3 — O pagamento deve ser efectuado num dos três últimos dias de trabalho do mês a que respeita.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Documento de pagamento

A entidade patronal é obrigada a entregar aos trabalhadores, no acto do pagamento da retribuição, um talão preenchido de forma indelével, do qual conste o nome completo do trabalhador, a respectiva categoria profissional, o número de inscrição na segurança social, o período de trabalho correspondente à retribuição, a diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal e a horas suplementares ou trabalho nos dias de descanso semanal, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Por cada cinco anos de antiguidade na empresa, o trabalhador tem direito a uma diuturnidade de € 15.

2 — Considera-se relevante para efeitos de atribuição das diuturnidades todo o tempo prestado pelo trabalhador ao serviço dos reboques e lanchas de amarração, e amarração em terra ao porto de Sines.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a um subsídio de refeição, no montante de € 5,24, por cada dia de trabalho.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

Os trabalhadores que prestam serviço por turnos terão direito a um subsídio mensal, correspondente a 35 % da remuneração base mais diuturnidades.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Subsídio de disponibilidade

Os trabalhadores em regime de disponibilidade têm direito a um subsídio mensal de 10 % sobre a remuneração base mais diuturnidades.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a uma remuneração especial, calculada em função do valor hora, conforme o n.º 2 da cláusula 33.<sup>a</sup>, acrescida de 50 %.

2 — Para efeitos do pagamento do trabalho suplementar, a hora considera-se indivisível.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — A entidade patronal obriga-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço, até ao dia 30 de Novembro de cada ano, um subsídio de Natal correspondente a um mês da retribuição praticada.

2 — No caso de suspensão do contrato de trabalho ou da cessação, o trabalhador tem direito a receber a importância proporcional ao tempo de serviço, efectivamente, prestado.

3 — No ano da admissão, os trabalhadores têm direito a um subsídio proporcional aos meses de trabalho, efectivamente, prestado.

## CAPÍTULO IX

### Suspensão de prestação do trabalho

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal obrigatório e complementar

Para os trabalhadores em regime de turnos, os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são gozados, cumulativamente, após um ciclo de trabalho, conforme escala.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Feridos

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus;  
10 de Junho;

15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro.

2 — São também feriados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da sede da empresa.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito a gozar, em cada ano civil e sem prejuízo da sua retribuição, um período mínimo de 22 dias úteis de férias, sem prejuízo do estabelecido no número seguinte.

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

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

3 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente àquele em que o trabalhador prestou serviço, excepto no ano da contratação, em que o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

4 — A retribuição dos trabalhadores durante as férias não pode ser inferior à que receberiam se estivessem, efectivamente, em serviço e deverá ser paga antes do seu início.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Gozo de férias

O período de férias será gozado em dias seguidos ou, por acordo entre as partes, em dois períodos interpolados.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Marcação e acumulação de férias

1 — Não é permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, excepto por imposição legal.

2 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre os trabalhadores e a REBOPORT, sendo, para o efeito, elaborado um mapa, até ao fim do mês de Março. Se não houver acordo, a entidade patronal fixará as mesmas entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

3 — Aos trabalhadores da empresa que pertençam ao mesmo agregado familiar deverá ser concedido o direito de gozar férias simultaneamente.

4 — Deverá ser considerado, na escolha do período de férias, o caso dos trabalhadores que, tendo filhos em idade escolar, tenham necessidade de as fixar em determinado período e bem assim o caso de trabalhadores-estudantes, em época de exames.

5 — A empresa obriga-se a dar aos trabalhadores, de imediato, conhecimento do mapa de férias, devendo enviar uma cópia deste, nos 15 dias imediatos, ao sindicato outorgante deste AE.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Impossibilidade total ou parcial de gozo de férias

1 — Se, por motivo de doença ou acidente, o trabalhador tiver deixado de gozar todas ou parte das férias a que tem direito, deverá gozá-las após a alta ou em data a acordar entre as partes.

2 — Se, por motivo do número anterior, o trabalhador chegar ao fim do ano sem poder gozar todas ou parte das férias a que tem direito, pode usufruí-las até 30 de Abril do ano civil subsequente.

3 — Na impossibilidade de o trabalhador gozar as férias, nos termos do número anterior, ser-lhe-ão remunerados tantos dias quantos os de férias que deixou de gozar.

4 — A justificação de doença, a que se refere esta cláusula, só pode ser feita pelos estabelecimentos hospitalares, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Irrenunciabilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, salvo nos casos previstos neste AE e na lei.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

1 — Se a empresa não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias, nos termos das cláusulas anteriores, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias que deixou de gozar.

2 — O disposto no número anterior não prejudica a aplicação das sanções em que a empresa incorra, por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — A REBOPORT pagará a todos os trabalhadores, antes do início das férias, um subsídio, de montante igual à retribuição das mesmas.

2 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará aos trabalhadores a retribuição correspondente ao período de férias vencido e o respectivo

subsídio, salvo se os trabalhadores já as tiverem gozado, bem como a retribuição correspondente a um período de férias, proporcional ao tempo de serviço prestado, no próprio ano da cessação e o respectivo subsídio.

3 — O regime previsto nos números anteriores é aplicável a todos os trabalhadores com direito a férias, designadamente os contratados a termo.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A empresa pode conceder aos seus trabalhadores, a requerimento destes, licença sem retribuição.

2 — O período de licença previsto no número anterior conta-se sempre para efeito de antiguidade. Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Faltas — Noção

1 — Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está obrigado.

2 — Nos casos de ausências por períodos inferiores ao período de trabalho a que o trabalhador está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para efeitos de determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — Todas as faltas justificadas deverão ser participadas à REBOPORT com a antecedência mínima de cinco dias, salvo as dadas em caso de força maior, as quais, por serem imprevisíveis, deverão ser participadas à REBOPORT logo que possível.

4 — Nos casos previstos no número anterior, a entidade patronal poderá exigir a prova de veracidade dos factos alegados.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho, devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos no Código do Trabalho e em legislação especial;

- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos previstos no Código do Trabalho e em legislação especial;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral, nos termos previstos na lei;
- i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1 — Nos termos da alínea *b*) do n.º 2 da cláusula 52.<sup>a</sup>, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais, sogros, padraço ou madrasta, filhos, enteados, genro ou nora);
- b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta (avós, bisavós, netos ou bisnetos do próprio ou do cônjuge) ou em 2.º grau da linha colateral (irmãos ou cunhados).

2 — Aplica-se o disposto na alínea *a*) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação especial.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Faltas não justificadas

1 — São consideradas faltas não justificadas todas as não previstas nas cláusulas anteriores.

2 — As faltas não justificadas dão direito à entidade empregadora a descontar, na retribuição, a importância correspondente, ou, se o trabalhador assim o preferir, a optar pela perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da admissão.

3 — O período de tempo correspondente às faltas não justificadas será descontado na antiguidade.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer, temporariamente, ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

3 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

4 — É garantido o lugar aos trabalhadores impossibilitados de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não transitar em julgado a sentença que os tenha condenado.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Regresso do trabalhador

Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no dia imediato, apresentar-se à REBOPORT para retomar a serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

## CAPÍTULO X

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

O regime de cessação do contrato de trabalho é o previsto no Código do Trabalho.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Indemnizações

1 — Para efeito das indemnizações previstas na lei e neste AE, estas serão calculadas da seguinte forma:

- a) Um mês de retribuição por cada ano de serviço, se o trabalhador tiver menos de oito anos de antiguidade na empresa;
- b) Um mês e meio de retribuição por cada ano de serviço, se o trabalhador tiver de 8 a 15 anos de serviço na empresa;
- c) A indemnização, independentemente do tempo da antiguidade do trabalhador, nunca poderá ser inferior a três meses de retribuição.

2 — O trabalhador receberá, sempre, por completo o mês em que se verifique a cessação do contrato de trabalho.

## CAPÍTULO XI

### Poder disciplinar

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis e por esta convenção.

2 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

3 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

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

3 — O procedimento disciplinar, a aplicação de sanções e as consequências da aplicação de sanções abusivas, em tudo o que não estiver especialmente previsto nesta convenção, é regulado pelo disposto no Código do Trabalho.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Nota de culpa

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento susceptível de ser considerado infracção disciplinar, o empregador comunicá-lo-á, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções, através de nota de culpa, com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

2 — Na mesma data é remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia da nota de culpa.

3 — Se o trabalhador for representante sindical, é ainda enviada cópia do documento à associação sindical respectiva.

4 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos na cláusula 59.<sup>a</sup>

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Instauração do procedimento

A instauração do procedimento prévio de inquérito interrompe os prazos a que se refere a cláusula 59.<sup>a</sup>, desde que, mostrando-se aquele procedimento necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

### Cláusula 63.<sup>a</sup>

#### Resposta à nota de culpa

O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

### Cláusula 64.<sup>a</sup>

#### Instrução

1 — O empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, procede às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo, fundamentadamente, por escrito.

2 — O empregador não é obrigado a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respectiva comparência para o efeito.

3 — Concluídas as diligências probatórias, o processo é apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 3 da cláusula 61.<sup>a</sup>, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

### Cláusula 65.<sup>a</sup>

#### Decisão

1 — Decorrido o prazo referido no n.º 3 da cláusula 64.<sup>a</sup>, o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

2 — A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

3 — Na decisão são ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação da sanção à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 3 da cláusula 64.<sup>a</sup>, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade.

4 — A decisão fundamentada é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 3 da cláusula 61.<sup>a</sup>, à associação sindical.

### Cláusula 66.<sup>a</sup>

#### Suspensão preventiva do trabalhador

1 — Com a notificação da nota de culpa, o empregador pode suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostrar inconveniente.

2 — A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que o empregador, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

## CAPÍTULO XII

### Direitos especiais

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Reconversão de trabalhadores incapacitados

Quando, por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional, o trabalhador fique parcialmente incapacitado para o trabalho, a REBOPORT diligenciará por conseguir a sua reconversão para funções compatíveis com a sua capacidade.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Morte ou incapacidade do trabalhador

1 — Por falecimento do trabalhador, todos os direitos vencidos, nomeadamente o valor das férias ou períodos de descanso e respectivos subsídios, são pertença do agregado familiar.

2 — A REBOPORT efectuará um seguro para os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente para o exercício da profissão, determinados por acidente de trabalho, quando o trabalhador estiver ao seu serviço, no valor global de € 15 000, valor que será pago ao cônjuge sobrevivente ou companheiro(a) sobrevivente e, na sua falta, sucessivamente aos descendentes ou ascendentes a cargo do falecido, salvo se o trabalhador tiver indicado outro beneficiário em testamento ou apólice ou por declaração expressa à REBOPORT.

## CAPÍTULO XIII

### Maternidade e paternidade

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Licença por maternidade

1 — A trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

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

3 — Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco,

fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.

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

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

6 — A licença prevista no n.º 1, com a duração mínima de 30 dias, é atribuída à trabalhadora em caso de aborto espontâneo, bem como nas situações previstas no artigo 142.º do Código Penal.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Licença por paternidade

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

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

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

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

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos conferidos nos n.ºs 2 e 3.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Licença parental

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos ou inibidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, alternativamente:

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

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

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

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

5 — O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho de cônjuge ou de pessoa em união de facto que com esta resida, nos termos do presente artigo.

6 — O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende do aviso prévio dirigido ao empregador com a antecedência de 30 dias relativamente ao início do período de licença ou do trabalho a tempo parcial.

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

8 — O pai ou a mãe que tenham recorrido à licença parental têm direito a frequentar formação profissional, sempre que a mesma se torne necessária para permitir o regresso à actividade ou para a promoção ou progressão na carreira.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Direitos específicos

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

- a) Sempre que o requeira, a ser dispensada da prestação de trabalho suplementar ou em dias feriados ou de descanso semanal;
- b) A faltar justificadamente, para idas a consultas e sessões de preparação para o parto;
- c) A ser transferida durante a gravidez, a seu pedido, ou por prescrição médica, para posto de trabalho que não prejudique a sua saúde, ou a do feto, nomeadamente por razões que não impliquem grande esforço físico, trepidação ou posições incómodas.

2 — Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, a ser dispensada do trabalho, mantendo o direito à retribuição, por todo o período necessário a evitar a exposição a riscos.

3 — A mãe tem direito a duas horas diárias, retribuídas, para amamentação, podendo utilizá-las no início ou no fim do período normal de trabalho.

4 — Até 1 ano de idade da criança, a mãe ou o pai têm direito a duas horas diárias, retribuídas, no início ou no fim do período normal de trabalho, para aleitação do filho.

5 — No caso de nascimentos múltiplos, as dispensas referidas nos números anteriores são acrescidas de mais trinta minutos por cada gemelar além do primeiro.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Proibição de despedimento

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

2 — Se a entidade empregadora despedir qualquer trabalhadora grávida, puérpera ou lactante sem justa causa, ou sem ter solicitado o parecer prévio da CITE, pagar-lhe-á uma indemnização correspondente a 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Conciliação da vida profissional com a familiar

1 — A empresa deverá organizar horários compatíveis para os trabalhadores que pertençam à mesma estrutura familiar, nomeadamente em agregados que possuam filhos menores, doentes, idosos ou outros familiares que careçam de apoio.

2 — A empresa, sempre que pratique um horário que não seja compatível com os horários dos transportes locais, poderá providenciar para que os trabalhadores tenham transporte que garanta o seu regresso a casa.

## CAPÍTULO XIV

### Formação profissional

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — O empregador deve proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.

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

3 — Compete ao Estado, em particular, garantir o acesso dos cidadãos à formação profissional, permitindo a todos a aquisição e a permanente actualização dos conhecimentos e competências, desde a entrada na vida activa, e proporcionar os apoios públicos ao funcionamento do sistema de formação profissional.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Objectivos

São objectivos da formação profissional:

a) Garantir uma qualificação inicial a todos os jovens que tenham ingressado ou pretendam

ingressar no mercado de trabalho sem ter ainda obtido essa qualificação;

- b) Promover a formação contínua dos trabalhadores empregados, enquanto instrumento para a competitividade das empresas e para a valorização e actualização profissional, nomeadamente quando a mesma é promovida e desenvolvida com base na iniciativa dos empregadores;
- c) Garantir o direito individual à formação, criando condições objectivas para que o mesmo possa ser exercido, independentemente da situação laboral do trabalhador;
- d) Promover a qualificação ou a reconversão profissional de trabalhadores desempregados, com vista ao seu rápido ingresso no mercado de trabalho;
- e) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular daqueles cuja incapacidade foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;
- f) Promover a integração sócio-profissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de acções de formação profissional especial.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Formação contínua

1 — No âmbito do sistema de formação profissional, compete ao empregador:

- a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, o desenvolvimento das qualificações dos respectivos trabalhadores, nomeadamente através do acesso à formação profissional;
- b) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores;
- c) Assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes, relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pelo empregador;
- d) Garantir um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador, seja em acções a desenvolver na empresa, seja através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador;
- e) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores, através da introdução de créditos à formação ou outros benefícios, de modo a estimular a sua participação na formação.

2 — A formação contínua de activos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores com contrato sem termo de cada empresa.

3 — Ao trabalhador deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de vinte horas anuais de formação certificada.

4 — O número mínimo de horas anuais de formação certificada a que se refere o número anterior é de trinta e cinco horas a partir de 2006.

5 — As horas de formação certificada a que se referem os n.ºs 3 e 4 que não foram organizadas sob a responsabilidade do empregador por motivo que lhe seja imputável são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

6 — A formação prevista no n.º 1 deve ser complementada por outras acções previstas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

7 — A formação a que se refere o n.º 1 impende igualmente sobre a empresa utilizadora de mão-de-obra relativamente ao trabalhador que, ao abrigo de um contrato celebrado com o respectivo empregador, nela desempenhe a sua actividade por um período, ininterrupto, superior a 18 meses.

8 — O disposto no presente artigo não prejudica o cumprimento das obrigações específicas em matéria de formação profissional a proporcionar ao trabalhador contratado a termo.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Legislação complementar

Às matérias não contempladas neste capítulo será aplicado o disposto no regulamento do Código do Trabalho.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Higiene e segurança no trabalho

A REBOPORT deve instalar os trabalhadores em boas condições de higiene, observando a respectiva legislação, e prover locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

### CAPÍTULO XV

#### Comissão paritária

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária — Constituição e competência

1 — As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária composta de seis membros, três em represen-

tação de cada uma delas, com competência para interpretar as disposições deste AE e integrar os casos omissos.

2 — Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de assessores, até ao máximo de três, sem direito de voto nem participação na discussão, podendo apenas emitir pareceres quando para o efeito requeridos.

3 — No prazo de 30 dias após a assinatura desta convenção, cada uma das partes comunicará, por escrito, à outra dois dos seus representantes, que serão fixos, sendo o terceiro representante de cada parte nomeado, caso a caso, pelo Sindicato e pelo empregador.

4 — A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada parte.

5 — As deliberações tomadas pela comissão paritária consideram-se para todos os efeitos como integrantes deste AE.

6 — A comissão reunirá, obrigatoriamente, no prazo máximo de oito dias após a convocação de qualquer das partes.

### CAPÍTULO XVI

#### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Manutenção dos direitos adquiridos

1 — As partes reconhecem e declaram que da aplicação do presente AE não resulta redução das condições de trabalho, nomeadamente de quaisquer direitos e regalias dos trabalhadores, adquiridos por força de regulamentação colectiva anterior.

2 — Mantêm-se em vigor as regalias adquiridas pelos trabalhadores acordadas individualmente a nível de empresa entre a REBOPORT e os trabalhadores, desde que mais favoráveis.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Disposição transitória

No ano de 2005, a actualização do trabalho suplementar produzirá efeitos a partir de 1 de Outubro.

### ANEXO I

#### Escala das tripulações

2005	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S
Flex. 2.º 08/20 3.º 20/08 .....	H	H	H	B	B	B	C	C	C	D	D	D	E	E	E	F	F	F	G	G	G
Fixo 08/20 .....	F	G	G	G	H	H	H	B	B	B	C	C	C	D	D	D	E	E	E	F	F
Fixo 20/08 .....	E	E	F	F	F	G	G	G	H	H	H	B	B	B	C	C	C	D	D	D	E
Flex. 3.º 08/20 2.º 20/08 .....	D	D	D	E	E	E	F	F	F	G	G	G	H	H	H	B	B	B	C	C	C
4.º reboque .....	G	F	E	H	G	F	B	H	G	C	B	H	D	C	B	E	D	C	F	E	D
Folga .....	C	C	C	D	D	D	E	E	E	F	F	F	G	G	G	H	H	H	B	B	B
Folga .....	B	B	B	C	C	C	D	D	D	E	E	E	F	F	F	G	G	G	H	H	H



## CALENDÁRIO 2005

JANEIRO																						1	2	3	4	5	6	7
	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28							
	29	30	31																									
FEVEREIRO				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18							
	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28																		
MARÇO												1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11						
	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31								
ABRIL																						1						
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22							
	23	24	25	26	27	28	29	30																				
MAIO									1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13							
	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31										
JUNHO																			1	2	3							
	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24							
	25	26	27	28	29	30																						
JULHO							1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15							
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31												
AGOSTO																1	2	3	4	5								
	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26							
	27	28	29	30	31																							
SETEMBRO						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16							
	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30														
OUTUBRO															1	2	3	4	5	6	7							
	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28							
	29	30	31																									
NOVEMBRO				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18							
	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30																
DEZEMBRO												1	2	3	4	5	6	7	8	9								
	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30							
	31																											

### ANEXO II

Funções — a descrição de funções é exemplificativa e não pode, em caso algum, constituir fundamento para o não cumprimento do dever de obediência nem prejudicar a atribuição aos trabalhadores de tarefas de natureza semelhante ou afim, desde que o trabalhador possua formação ou experiência profissional adequadas.

#### 1 — Perfil profissional do marinheiro

Funções — executa diversas tarefas necessárias à condução, limpeza, manutenção e conservação das embarcações e tarefas relacionadas com as manobras de amarração (fundamento, recepção, recolha e passagem de cabos de reboque).

Local de exercício da actividade — a bordo de embarcações do tráfego local ou da costeira nacional, normalmente no convés, tombadilhos, paióis e passadiços, podendo, por vezes, também desempenhar algumas das suas tarefas na ponte de comando.

Área funcional — operação/condução de embarcações do tráfego local e costeiro.

Actividades:

Opera, de acordo com as instruções recebidas, diversos tipos de equipamentos mecânicos, eléc-

tricos ou pneumáticos directamente relacionados com as tarefas necessárias à exploração comercial da embarcação;

Procede às operações de carga, estiva e transbordo de mercadorias, abastecimentos, combustíveis e sobressalentes;

Executa os serviços de arrumação, limpeza e conservação da embarcação e respectivo equipamento do convés e controla as existências nos paióis da embarcação;

Efectua a manutenção corrente das máquinas e equipamentos do convés e tombadilhos e indica todas as anomalias ao superior hierárquico;

Executa, de acordo com as instruções recebidas, manobras de atracação, amarração, fundear e suspender da embarcação e de combate à poluição;

Efectua, de acordo com as instruções recebidas, manobras de governo, quartos de vigia no convés, portaló ou no cais, tendo em conta o tráfego marítimo e outros objectos no mar e em terra, bem como a comunicação dos mesmos;

Interpreta e transmite sinais sonoros e luminosos, fiscaliza e opera as luzes e sinais de navegação e, eventualmente, opera o equipamento VHF;

Controla e vigia a segurança da embarcação e, caso necessário, presta primeiros socorros;

Opera os sistemas de salvamento da embarcação, bem como os aparelhos e instalações de extinção de incêndios e limitação de avarias;  
Auxilia o mestre em todos os trabalhos para os quais seja solicitado tanto dentro da sua competência ou outros que aquele pense ser necessários para actuar em situações de emergência.

## 2 — Perfil profissional do mestre

Funções — governa e manobra diversos tipos de embarcações fluviais e marítimas, com dimensões máximas determinadas (definidas em termos de arqueação), em águas interiores e de actuação restringida a áreas de navegação correspondentes às águas interiores ou costeiras (tráfego local ou navegação costeira), de acordo com as regras de navegação, as características da área geográfica e de navegação das embarcações e garantindo condições de segurança nas suas várias vertentes: das pessoas e salvaguarda da vida humana, do meio ambiente marinho, dos bens, da navegação.

Local de exercício da actividade — a bordo de embarcações do tráfego local ou da costeira nacional, licenciadas para executar a sua actividade em águas interiores ou costeiras. Normalmente na ponte de comando.

Área funcional — operação/condução de embarcações do tráfego local e costeiro.

Actividades:

- Elabora o plano de serviço da embarcação consoante as finalidades e o tempo previsto, convocando a sua tripulação;
- Controla, orienta e coordena a preparação da embarcação para o serviço e providencia para que a embarcação disponha da tripulação, combustível e materiais necessários à sua operacionalidade;
- Dirige, executa e dá orientações para a condução da navegação da embarcação em águas interiores ou costeiras, operando os equipamentos e instrumentos de ajuda à navegação (electrónicos ou não), de governo e propulsão (radares, sondas, leme, odómetros, táxímetros, aparelhos azimutais, controlos remotos das máquinas);
- Dirige o pessoal afecto à embarcação em tarefas de marinaria, limpeza e condução;
- Orienta, gere e controla os meios humanos e materiais afectos ao trabalho a bordo, mantendo a disciplina e resolvendo eventuais situações de conflito a bordo;
- Zela pela segurança e conservação da embarcação providenciando para que os sistemas estejam em boas condições de navegabilidade, elaborando listas de reparações e acompanhando-as visualmente;
- Orienta a embarcação e permite que a condução e manobra se processe com segurança observando o mar, a costa, os fundos e as sinalizações, utilizando para tal as instruções dos pilotos ao trem de reboque e diversos instrumentos, incluindo as ajudas electrónicas;
- Organiza o expediente relacionado com o funcionamento da embarcação (nomeadamente requisições de materiais, sobressalentes, combustível,

outros aprestos, e boletins e mapas relativos a consumos, recepção de materiais e execução dos serviços);

Comunica aos superiores hierárquicos quaisquer anomalias, necessidades ou ocorrências quando em serviço;

Dirige e executa as comunicações com outros navios/embarcações e estações costeiras, sempre que necessário, através da rádio ou utilizando os meios técnicos ao seu dispor;

Controla e orienta a manutenção do estado de funcionamento do equipamento e meios de segurança da embarcação e dirige os exercícios regulares de actuação em casos de emergência;

Orienta e opera os sistemas de salvamento da embarcação, bem como os aparelhos e instalações de extinção de incêndios, efectuando acções de primeiros socorros, caso seja necessário;

Elabora relatórios com periodicidade regular e pontualmente em caso de avaria, mantendo actualizada a documentação de bordo.

## 3 — Perfil profissional do maquinista

Funções — regula, conduz e repara motores a diesel, equipamentos, bem como aparelhagem auxiliar e eléctrica a bordo de embarcações do tráfego local e costeiro.

Local de exercício da actividade — a bordo de embarcações costeiras, do tráfego local, normalmente na casa das máquinas. Nos navios/embarcações de condução desatendida e comando na ponte, efectua o controlo da condução da máquina e dos equipamentos auxiliares na ponte.

Área funcional — operação/condução de máquinas e instalações propulsoras e auxiliares de embarcações do tráfego local e costeiro.

Actividades:

- Prepara os motores propulsores para o arranque, com uma antecedência mínima de 30 minutos da hora de largada do cais, efectuando tarefas de rotina e verificação de níveis e outras tarefas essenciais ao bom funcionamento do equipamento, nomeadamente verificando se os abastecimentos e lubrificações foram realizados para que as máquinas principais e auxiliares trabalhem em condições de segurança;
- Observa as máquinas durante o percurso, controla pressões e temperaturas e em caso de necessidade faz variar o regime de funcionamento a partir da casa da máquina, a fim de permitir as manobras;
- Após o estabelecimento do cabo de reboque ao navio, deve permanecer na casa da máquina para um controlo efectivo da MPP;
- Controla, orienta e executa a beneficiação, limpeza, lubrificação e manutenção das máquinas, aparelhagem auxiliar e respectiva instalação, zelando pela existência de água, combustível, lubrificantes e outros materiais necessários ao funcionamento e manutenção das máquinas;
- Verifica, corrige e regista os níveis de combustíveis e lubrificantes. Providencia o abastecimento de combustível;

Controla a execução dos procedimentos de segurança a adoptar durante as tarefas de manutenção ou nas reparações e zelar pelo seu cumprimento;

Abre e fecha válvulas de tanques, encanamentos vários e de fundo;

Controla, distribui e orienta o trabalho na secção de máquinas e efectua reparações simples de natureza correctiva e preventiva colaborando igualmente nas reparações;

Elabora requisições de diversa natureza a fim de garantir o estado de operacionalidade e prontidão de funcionamento da instalação propulsora e auxiliar;

Controla os movimentos de sobressalentes, ferramentas e artigos de consumo existentes em paióis e zela pela sua reposição;

Comunica, oralmente e por escrito, ao superior hierárquico quaisquer anomalias, necessidades ou ocorrências em viagem e em porto;

Opera os sistemas de segurança, salvamento e abandono da embarcação, bem como os aparelhos e instalações de extinção de incêndios e limitação de avarias, efectuando acções de primeiros socorros, sempre que necessário;

Cumprir e assegurar o cumprimento das normas e regulamentos nacionais e internacionais relativos à poluição dos mares, linhas de carga e segurança da embarcação, pessoas e bens;

Mantém actualizado o inventário da máquina;

Actualiza e escritura toda a documentação da instalação de máquinas da embarcação (diário de máquinas).

#### 4 — Operador de cais

Funções — procede às ligações terminal/navio, tais como cabos de amarração, escadas de acesso, a fim de se processar à amarração eficaz do navio:

Procede, nomeadamente, a pequenas reparações e lubrifica os instrumentos utilizados nas operações e arrumações no porto;

Realiza operações diversas de prevenção e combate à sinistralidade, vigiando toda a zona portuária, tendo em conta a segurança ou salvamento de pessoas e bens;

Mantém em bom estado de utilização os materiais;

Vela pela observação das normas de segurança na zona portuária, participando superiormente qualquer infracção que detecte;

Executa tarefas auxiliares, coadjuvando e complementando a actividade dos marinheiros quando em terra.

#### 5 — Mecânico

Funções:

Repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção de instrumentos eléctricos e electrónicos;

Examina os conjuntos que apressentam deficiências de funcionamento, para localizar os defeitos e determinar a sua natureza;

Repara ou substitui as peças defeituosas;

Monta as várias peças, fazendo eventualmente retificações e ajustes;

Ensaia o conjunto mecânico montado de novo e faz as afinações necessárias;

Verifica, ajusta e lubrifica periodicamente os aparelhos e órgãos;

Mede flexões de cambotas e corrige alinhamentos, utilizando aparelhos de medida de precisão;

Descarboniza motores, utilizando técnicas apropriadas;

Afina bombas de injeção e injectores de motores a diesel;

Repara sistemas hidráulicos e pneumáticos de comando e de potência;

Pode conduzir e proceder à manutenção de geradores de vapor em serviço contínuo.

**ANEXO III**  
**Tabela salarial**

Categorias	Remunerações (em euros)	
Mestre .....	1 380	1
	1 293	2
	1 255	3
	1 230	4
	1 141	5
	1 103	6
Maquinista .....	1 380	1
	1 293	2
	1 255	3
	1 230	4
Marinheiro .....	1 141	1
	1 103	2
	971	3
	899	4
	876	5
Operador de cais .....	821	1
	752	2
	684	3
	645	4
	542	5
Mecânico .....	1 255	1
	1 143	2

Número de empregadores abrangidos — 1.  
Número de trabalhadores abrangidos — 60.

Lisboa, 4 de Novembro de 2005.

Pela REBOPORT — Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, S. A.:

*Alexandra Louro Miguéis Martins Margarido Abecasis*, mandatária.

*Henrique Pereira de Campos*, administrador.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagem, Transportes e Pesca — SIMAMEVIP:

*Frederico Fernandes Pereira*, mandatário.

Depositado em 3 de Janeiro de 2006, a fl. 117 do livro n.º 10, com o n.º 2/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**AE entre a REBOPORT — Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, S. A., e o Sind. Nacional dos Trabalhadores das Administrações e Juntas Portuárias.**

**CAPÍTULO I**  
**Âmbito e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Âmbito**

1 — O presente acordo de empresa (AE) obriga, por uma parte, a REBOPORT — Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, S. A. (REBOPORT), e, por outra parte, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações e Juntas Portuárias e os trabalhadores ao serviço daquela por este representados, listados como anexo I deste AE.

2 — O presente acordo aplica-se no Porto de Sines nas áreas de intervenção da REBOPORT, onde exerce a actividade de prestação de serviço de reboque a embarcações.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência**

1 — O presente AE entra em vigor após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos legais.

2 — Vigorará por um período de 12 meses, podendo ser denunciado por qualquer das partes decorridos 10 meses após a data da sua entrega para depósito, nos termos legais.

3 — Os valores agora estabelecidos referentes à remuneração base, diuturnidades e serviços de segurança ao porto produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005. Os restantes valores produzirão efeitos a partir de 1 de Outubro de 2005.

4 — Comprometendo-se a empresa no prazo de 30 dias, após a assinatura, a proceder a todas as diligências necessárias para a entrada em vigor deste documento.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Denúncia e revisão**

1 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes decorridos 10 meses sobre a data da sua entrada em vigor.

2 — Decorrido o prazo mínimo fixado para a denúncia, esta é possível a qualquer momento, permanecendo aplicáveis todas as disposições desta cláusula quando haja prorrogação da vigência do AE.

3 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito, por escrito, à parte contrária acompanhado da proposta de alteração.

4 — A parte que recebe a denúncia deve responder por escrito, no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da data da recepção daquela.

5 — A resposta incluirá contraproposta de revisão para todas as propostas que a parte que responda não aceite.

6 — Se a resposta não conformar com o disposto no número anterior, a parte proponente tem o direito de requerer a passagem imediata às fases anteriores por processo negocial.

7 — As negociações iniciar-se-ão dentro dos 15 dias a contar do termo fixado no n.º 4.

**CAPÍTULO II**

**Admissão e carreira profissional**

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Condições de admissão**

1 — Só poderão ser admitidos na profissão indivíduos possuidores de cédula marítima com classificação profissional, à excepção de admissão na carreira de mecânico e de operador de cais.

2 — É vedado à empresa fixar até à idade legal de reforma um limite máximo de idade para efeitos de admissão de pessoal.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**Período experimental**

1 — A admissão dos trabalhadores, qualquer que seja o seu nível, é feita a título experimental nos primeiros 30 dias, durante os quais qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — O prazo referido no número anterior não se aplica às funções de complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, casos em que o período experimental poderá ser superior, não podendo, no entanto, exceder 60 dias.

3 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão.

**Cláusula 6.<sup>a</sup>**

**Admissão para efeitos de substituição**

1 — A entidade patronal poderá admitir trabalhadores em substituição dos que estejam temporariamente impedidos de prestar a sua actividade, designadamente em consequência de acidente ou doença, serviço militar e licença, com ou sem vencimento, saídas comerciais e outras similares.

2 — A admissão efectuada nos termos do número anterior é feita a título provisório, enquanto durar o impedimento do trabalhador substituído, desde que o substituto tenha sido prevenido, de forma inequívoca e por escrito, da natureza provisória da prestação da actividade.

3 — O contrato com o trabalhador substituto caducará na data em que se verifique o regresso do subs-

tituído, salvo se aquele continuar ao serviço para além de 15 dias a contar daquela data, caso em que a sua admissão se tornará definitiva, para todos os efeitos, a partir do dia da admissão provisória.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Recrutamento

1 — O recrutamento de tripulantes é livre, podendo exercer-se directamente no mercado de trabalho ou através das escalas de embarque existentes nos sindicatos.

2 — Sempre que a REBOPORT recorra às escalas de embarque existentes nos sindicatos, as requisições para recrutamento deverão dar entrada com uma antecedência mínima de quarenta e oito horas do embarque, à excepção dos casos inesperados, que serão atendidos, na medida do possível, com urgência.

3 — Sempre que o recrutamento se faça nos termos do número anterior, o tripulante apresentará, obrigatoriamente, à REBOPORT a credencial do sindicato respectivo.

4 — A REBOPORT poderá recusar qualquer tripulante fornecido pela escala de embarque dos sindicatos.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Definição profissional

a) Nível — posição que os trabalhadores ocupam no âmbito da carreira referida à respectiva escala salarial.

b) Carreira — conjunto hierarquizado de níveis que compreendem funções da mesma natureza e exigências habilitacionais e profissionais semelhantes.

c) Função — conjunto de tarefas adstritas aos postos de trabalho de uma mesma profissão.

As funções abrangidas por este AE, níveis, carreiras e respectivas condições de acesso são os que se enumeram e definem nos anexos II, III e V e VI, respectivamente.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Acesso e promoção

Constitui promoção a passagem de um trabalhador ao nível imediatamente superior e acesso a passagem de um trabalhador de uma carreira para outra, devendo no primeiro caso observar-se o determinado no anexo VI e no segundo caso observar-se a seguinte ordem de prioridade:

- a) Avaliação de desempenho;
- b) Antiguidade na empresa;
- c) Em caso de igualdade de condições, a escolha competirá sempre à entidade patronal, quando aplicável.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

A REBOPORT é responsável pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo para tanto:

- a) Respeitar o disposto neste AE quanto a habilitações escolares mínimas;

- b) Dar preferência aos habilitados nas admissões e promoções, quando se verifique igualdade de circunstâncias na preferência;
- c) Apoiar a frequência de cursos oficiais e outros, facilitando para o efeito a frequência das aulas e preparação para exames;
- d) Criar ou apoiar cursos de treino e aperfeiçoamento profissional.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as obrigações decorrentes do presente AE e das normas que o regem e apresentar, quando pedidos oficialmente, todos os elementos relativos ao seu cumprimento;
- b) Tratar com urbanidade o trabalhador e sempre que tiver de lhe fazer alguma observação ou admoestação, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;
- c) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que convencionalmente lhe for devida e quando lhe for devida;
- d) Observar as convenções internacionais em vigor em Portugal sobre o alojamento e segurança no respeitante aos trabalhadores;
- e) Indemnizar, nos termos da lei, os trabalhadores dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, quando não seguros;
- f) Não impedir o trabalhador do exercício de cargos, para que seja nomeado ou eleito, em organismos sindicais, instituições de segurança social e comissões oficializadas inerentes à actividade sindical, dispensando-o, sem prejuízo da sua retribuição, dentro dos limites de crédito de quatro dias mensais;
- g) Instalar condições materiais nas unidades de produção, com vista ao convívio e bom ambiente social;
- h) Exigir do trabalhador apenas as tarefas compatíveis com as suas funções específicas, de acordo com a definição de funções dos anexos II, III, IV e V, salvo os casos previstos na lei aplicável ao trabalho a bordo ou neste AE;
- i) Ouvir os trabalhadores, através dos seus representantes oficialmente reconhecidos, sobre aspectos inerentes à eficiência dos serviços e bem-estar dos mesmos, nos termos da lei;
- j) Enviar mensalmente aos sindicatos o produto das quotizações sindicais, se possível em cheque ou vale de correio, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que as mesmas digam respeito, acompanhadas dos respectivos mapas de quotização, convenientemente preenchidos, em todas as suas colunas, com a indicação clara das categorias dos trabalhadores;
- l) Permitir a afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações dos sindicatos aos sócios que trabalham na empresa;

- m) Fornecer roupas e utensílios de higiene e de cozinha, incluindo gás, de acordo com as necessidades dos trabalhadores e das instalações das embarcações.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhe estiverem confiadas;
- b) Executar os serviços segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias de forma pontual e de acordo com os regulamentos de segurança em vigor no porto de armamento;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- d) Usar da urbanidade e lealdade nas suas relações como prestador de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhe tenha sido confiado;
- f) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- g) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- h) Dar estrito cumprimento ao presente AE;
- i) Aumentar a sua cultura, em especial cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- j) Acompanhar, com todo o interesse, a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- l) Guardar sigilo profissional.

2 — Nenhum trabalhador poderá ser dispensado dos seus serviços enquanto a respectiva embarcação estiver a trabalhar, salvo os casos especiais previstos neste AE.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido à REBOPORT:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Modificar as condições de trabalho de forma que, dessa modificação, resulte diminuição de retribuição, salvo havendo acordo do trabalhador e salvo os casos previstos na lei e no presente AE;
- d) Baixar o nível do trabalhador, salvo casos previstos na lei e no presente AE;
- e) Exigir dos trabalhadores tarefas manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, a não ser com o seu acordo, salvo os casos previstos no presente AE;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelas entidades patronais ou por pessoas por elas indicadas;

- h) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios e economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- i) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- j) Opor-se a qualquer forma legal de organização ou escolha dos trabalhadores, nomeadamente:

Delegados sindicais;  
Comissões de delegados sindicais;  
Comissões de delegados intersindicais.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Perda de haveres

Em caso de roubo, naufrágio, abandono, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro desastre em que o trabalhador perca ou danifique os seus haveres, a entidade patronal obriga-se ao pagamento de uma indemnização, que será, no máximo, de € 300 por cada trabalhador, desde que devidamente fundamentado.

### CAPÍTULO IV

#### Condições de prestação de trabalho

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Transmissão de ordens

As ordens, orais ou por escrito, serão dadas pelo responsável do serviço ao mestre da embarcação ou, na falta deste, ao seu substituto pelos meios mais adequados para o efeito, devendo este comunicá-las a todos os elementos da sua tripulação.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1 — Sempre que qualquer trabalhador substitua outro de função e remuneração superior, terá direito a receber a remuneração base praticada para a função do substituído e todos os subsídios devidos pelo exercício de funções enquanto durar essa situação.

2 — Se a substituição durar mais de 180 dias, o substituto manterá o direito à remuneração do substituído quando, finda a substituição, este regressar ao desempenho das funções anteriores, salvo se a substituição tiver sido por doença, férias, acidente, serviço militar ou licença sem vencimento do substituído.

### CAPÍTULO V

#### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores — Princípio geral

Os responsáveis pela direcção da empresa e pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios,

zelar pela preparação profissional dos menores e vigiar a sua conduta nos locais de trabalho.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Direitos especiais dos menores**

É, em especial, assegurado aos menores o direito de não serem obrigados à prestação de trabalho extraordinário.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Exames médicos**

1 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, destinado a comprovar se possui a robustez necessária para as funções a desempenhar.

2 — Pelo menos uma vez por ano, a empresa deve assegurar a inspecção médica aos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico e mental normal.

3 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelos médicos nas respectivas fichas clínicas ou em caderneta própria.

## **CAPÍTULO VI**

### **Local de trabalho**

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Trabalho fora do local habitual**

1 — Para os trabalhadores que se encontrem a trabalhar regularmente em embarcações registadas somente no tráfego local, considera-se local habitual de trabalho o respectivo porto de registo.

2 — Considera-se deslocação em serviço, para efeitos desta cláusula, a mudança do trabalhador para local ou zona diferente daquela em que habitualmente presta o seu trabalho.

3 — A entidade patronal custeará integralmente as despesas inerentes à deslocação, nomeadamente transportes, alojamento e alimentação.

4 — Quando a deslocação exceder 15 dias e por cada período subsequente de igual duração, o trabalhador terá direito a efectuar, a expensas da entidade patronal, uma viagem de ida e volta à sua residência habitual.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Navegação costeira nacional e internacional**

1 — Sempre que uma embarcação tenha, por qualquer motivo, de sair da área de jurisdição portuária, os trabalhadores com a função de mestres ou motoristas terão direito a uma remuneração diária de € 115 e os trabalhadores com a função de marinheiro terão direito a uma remuneração diária de € 100.

2 — A estes valores acresce a quantia de € 20 por tripulante para alimentação.

3 — O armador obriga-se a efectuar um seguro de viagem, no valor de € 15 000 por cada trabalhador, que cubra os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente, durante todo o período de deslocação, ou seja, desde a partida do porto de armamento até ao regresso do mesmo.

4 — A remuneração estabelecida nos números anteriores abrange um período de vinte e quatro horas.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Trabalho em doca e de segurança**

1 — Em princípio, este serviço é prestado pela tripulação que está fora da escala de serviço ao porto de Sines.

2 — Na impossibilidade de os trabalhadores referidos no n.º 1 prestarem o serviço em doca ou segurança, poderá ser necessário recorrer aos trabalhadores que, com qualificação adequada, estejam integrados na escala.

3 — Nestes casos, os tripulantes que exerçam funções de mestres e motoristas auferem uma remuneração diária de € 90 e os tripulantes que exerçam as funções de marinheiro auferem uma remuneração diária de € 80.

4 — A estes valores acresce a quantia de € 20 por tripulante para alimentação.

5 — A remuneração estabelecida nos números anteriores abrange um período de vinte e quatro horas.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Transferência definitiva do trabalhador**

1 — O trabalhador só pode ser transferido para fora do porto de armamento com o seu acordo.

2 — No caso de se verificar a transferência, a entidade patronal fica obrigada a custear todas as despesas directamente impostas por essa transferência, designadamente transporte e alojamento.

3 — No caso de o trabalhador não aceitar a transferência e desde que prove que a mesma lhe causa prejuízo, pode rescindir o contrato com a empresa, recebendo a indemnização prevista na cláusula 66.<sup>a</sup>

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Falecimento do pessoal deslocado**

No caso de falecimento do trabalhador deslocado, em serviço fora do porto de armamento, a empresa suportará as despesas decorrentes da transferência do corpo para o local de residência habitual, assim como as despesas de transportes a um familiar do trabalhador falecido, que acompanhará o corpo.

## CAPÍTULO VII

### Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### Regime de disponibilidade — Princípios gerais

1 — A empresa poderá, quando as exigências operacionais o justificarem, estabelecer o regime de disponibilidade, conforme escala acordada entre os trabalhadores e a entidade patronal.

2 — O regime de disponibilidade é aquele em que os trabalhadores, não estando em prestação efectiva de trabalho, ficam obrigados a permanecer em locais conhecidos e de rápido e fácil contacto por parte dos serviços, por forma a possibilitar a sua comparência no local de trabalho, quando forem chamados, conforme escala, com a antecedência que for estabelecida pela empresa.

3 — Os trabalhadores não poderão recusar-se a ser integrados no regime de disponibilidade de trabalho, sem prejuízo de poderem ser dispensados dessa integração quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicitarem.

4 — Os trabalhadores que não sejam encontrados no seu domicílio ou no local que indicarem ou que, quando convocados, não compareçam com a antecedência estabelecida no serviço no prazo estabelecido perdem o direito à remuneração do respectivo subsídio de disponibilidade correspondente a esse dia e incorrem em infracção disciplinar.

5 — No regime de disponibilidade bem como no cumulativo deste com o regime de turnos a média de horário semanal não poderá ultrapassar as quarenta horas de trabalho efectivo.

6 — A média semanal de quarenta horas de trabalho efectivo referida no número anterior terá uma vigência bimensal.

7 — Se ao fim de cada dois meses o trabalhador tiver ultrapassado a média de quarenta horas semanais, as horas em excesso terão de ser gozadas em folga, sendo a marcação das respectivas folgas, de preferência, de comum acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora.

8 — Na impossibilidade do acordo previsto no número anterior, cabe à entidade empregadora a responsabilidade da marcação das respectivas folgas.

9 — Na impossibilidade do gozo de folgas, acumuladas por horas excedentárias bimensalmente, nos dois meses imediatamente posteriores, as mesmas deverão ser pagas como trabalho suplementar.

10 — A prestação de trabalho em dias de descanso semanal, ou considerado como tal, será remunerada como trabalho suplementar e dá direito a um dia completo de descanso, a gozar em data a acordar com os serviços.

11 — O trabalho prestado no período de disponibilidade é contabilizado da seguinte forma:

a) Os trabalhadores dos reboques contabilizam uma hora antes da hora marcada pelo centro

de despacho de navios para o início da manobra, ao qual acrescem o tempo da manobra bem como uma hora após o rebocador largar o cabo ou deixar de estar à ordem;

b) Os trabalhadores são obrigados a comparecer nos reboques pelo menos meia hora antes da hora marcada pelo centro de despacho de navios para o início da manobra;

c) Os trabalhadores das lanchas contabilizam trinta minutos antes da hora marcada pelo centro de despacho de navios para o início da manobra, ao qual acrescem o tempo da manobra bem como trinta minutos após a lancha deixar de estar à ordem;

d) Os trabalhadores da amarração contabilizam quinze minutos antes da hora marcada pelo centro de despacho de navios para o início da manobra, ao qual acrescem o tempo da manobra bem como quinze minutos após deixarem de estar à ordem;

e) Os trabalhadores das lanchas e amarração são obrigados a comparecer nos locais adequados com pelo menos quinze minutos de antecedência marcada pelo centro de despacho de navios para o início da manobra.

### Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### Isenção do horário de trabalho

1 — Quando o trabalhador for chamado a prestar trabalho no regime de disponibilidade, tal trabalho será retribuído como IHT até cento e sessenta horas mensais, em 25% sobre a remuneração base incluindo as diuturnidades.

2 — Quando o trabalhador for chamado a prestar trabalho no regime de disponibilidade, tal trabalho será retribuído como IHT até duzentas e vinte e quatro horas mensais, em 35% sobre a remuneração base incluindo as diuturnidades.

3 — Em princípio, os trabalhadores dos reboques são incluídos no regime previsto no n.º 1 antecedente, e os das lanchas e amarração, no n.º 2.

4 — Ultrapassados os limites fixados nos números anteriores, o trabalho prestado será contabilizado como trabalho suplementar.

### Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### Trabalho suplementar

1 — Considera-se suplementar o trabalho prestado fora do período normal de trabalho ou do período abrangido pelo regime de disponibilidade, sem prejuízo do disposto na cláusula 26.<sup>a</sup>

2 — O recurso à prestação de trabalho suplementar só é admitido quando as necessidades de serviço imperiosamente o exigirem.

3 — Nenhum trabalhador se pode recusar à prestação de trabalho suplementar, sem prejuízo de poder ser dispensado da prestação de tal trabalho sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte.



4 — A recusa não justificada da prestação de trabalho suplementar constitui infracção disciplinar.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Dispensa de prestação de trabalho suplementar

1 — O trabalhador será dispensado de prestar trabalho extraordinário quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

2 — Consideram-se atendíveis, entre outros, os seguintes motivos:

- a) Frequência de estabelecimento de ensino;
- b) Participação na vida sindical ou em comissões de representação de trabalhadores ou equivalentes;
- c) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- d) No período de 30 dias após a licença de luto, nos termos da cláusula 53.<sup>a</sup>

#### Trabalho por turnos

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Regime de turnos — Princípios gerais

1 — O regime de trabalho por turnos é aquele em que os trabalhadores prestam o seu trabalho segundo horários de turnos.

2 — Nenhum trabalhador pode recusar a prestação de trabalho em regime de turnos, sem prejuízo de poder ser dispensado de prestação de tal trabalho quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

3 — A recusa não justificada da prestação de trabalho em regime de turnos constitui infracção disciplinar.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Organização dos turnos

1 — Os turnos serão sempre rotativos e a mudança de turno nunca poderá ter lugar antes de um dia de descanso.

2 — As mudanças de turno poderão não se verificar de acordo com a sequência dos períodos de trabalho diário constantes dos respectivos horários, sem prejuízo da distribuição equitativa das equipas de trabalho na rotação adoptada.

3 — Os turnos poderão ser organizados de modo a permitir ocorrer a falta ou a necessidade de reforços de pessoal em qualquer dos turnos, sem prejuízo dos dias de descanso semanal e complementar a que os trabalhadores tenham direito.

4 — Sempre que necessário, independentemente dos motivos, as tripulações sobem na escala para garantir a realização de manobras, por um período até 10 dias de calendário.

5 — Para efeito de aplicação do número anterior, poderá não ser respeitado o disposto no n.º 1.

6 — A densidade das escalas de turno, designadamente a correspondente a dia feriado ou admitido como tal, será ajustada às necessidades do serviço.

7 — Os ajustamentos de escalas a que se proceda nos termos do número anterior serão comunicados aos interessados com a antecedência de no mínimo dezasseis horas.

8 — A organização dos turnos e correspondentes horários será estabelecida pela empresa, o que poderá implicar pontualmente a substituição de tripulações para assegurar o serviço.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho por turnos

1 — No regime de trabalho por turnos considera-se ciclo de horário o módulo da respectiva escala que se repete ao longo do tempo, correspondendo ao tempo de uma rotação completa dos turnos.

2 — No regime de turnos permanente considera-se semana de trabalho um período de trabalho de sete dias consecutivos, tendo como referência o início da sequência da escala ou do respectivo módulo.

3 — O período normal médio de trabalho diário será de doze horas, nomeadamente nos períodos de trabalho na embarcação de segurança ao porto.

4 — O período normal de trabalho diário de cada turno poderá não estar totalmente compreendido entre as 0 e as 24 horas do mesmo dia.

5 — As escalas de turno serão estabelecidas de forma que em cada ciclo de horário a duração média do trabalho semanal não exceda os limites estabelecidos no horário de trabalho.

6 — Os trabalhadores em regime de turnos terão, se necessário, de assegurar a continuidade do serviço até à respectiva rendição, se a ela houver lugar.

7 — Quando o atraso na rendição de turnos, por facto não imputável à REBOPORT exceda quinze minutos, será aplicável o regime relativo a faltas e assiduidade.

8 — A rendição do pessoal é efectuada nos locais fixados pela REBOPORT, em terra ou a bordo das embarcações.

9 — Nos horários de turnos, poderá não ser fixado um intervalo para refeição, caso em que haverá uma interrupção de trinta minutos entre a terceira e a quinta hora de cada turno, nunca colocando em causa a operacionalidade da embarcação e conforme as conveniências do serviço, a qual é considerada como tempo de serviço efectivo; nestes casos, é pago um subsídio compensatório.

10 — O trabalho em regime de turnos permanentes não pode exceder seis dias seguidos, sem prejuízo do limite diário de trabalho.

11 — No regime de turnos permanentes haverá lugar a dois dias de descanso, um semanal e outro complementar, por cada semana definida nos termos do n.º 2 do número anterior.

12 — Nos regimes de turnos permanentes, os dias de descanso complementar serão utilizados no correspondente ciclo de horário.

13 — Os horários dos turnos previstos nesta convenção, depois de devidamente aprovados, deverão ser afixados nos locais de trabalho, em lugar bem visível.

14 — São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores da mesma categoria e especialidade, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas à entidade patronal no início do trabalho.

15 — Aos trabalhadores neste regime será assegurado pela empresa o transporte de ida e volta para o local de trabalho.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Modalidades de turnos

1 — O regime de turnos é permanente quando é prestado todos os dias, semanal prolongado quando apenas não é prestado aos domingos.

2 — O regime de turnos é total quando abrange um período de vinte e quatro horas seguidas e parcial quando o período abrangido é inferior.

### CAPÍTULO VIII

#### Retribuição

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho

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

2 — As remunerações bases mensais mínimas, para os trabalhadores abrangidos por este AE, são as constantes do anexo VII.

3 — A retribuição compreende a remuneração base, as diuturnidades, os subsídios de turno, o subsídio de flexibilidade e de IHT, o subsídio (ou abono) de refeição, os subsídios de férias e de Natal e todas as outras prestações regulares e periódicas impostas ou não por este AE.

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

1 — A retribuição será paga ao mês, qualquer que seja o horário ou a função profissional dos trabalhadores.

2 — Para efeito de faltas, aumentos e redução de retribuição de carácter legal decorrente desta convenção, bem como ao cálculo do valor hora para efeitos de contabilização do trabalho suplementar a retribuição por hora será fixada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{(\text{Remuneração base mensal} + S) \times 12}{\text{Período normal de trabalho} \times 52}$$

sendo *S* os subsídios a que o trabalhador tenham direito por diuturnidades, subsídios de turno, isenção de horário de trabalho e disponibilidade.

3 — O pagamento deve ser efectuado num dos três últimos dias de trabalho do mês a que respeita, não podendo o trabalhador ser retido, para aquele efeito, para além do período normal de trabalho diário, a menos que a empresa lhe remunere o tempo gasto como trabalho extraordinário nos termos deste AE.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Documento de pagamento

A entidade patronal é obrigada a entregar aos trabalhadores, no acto do pagamento da retribuição, um talão preenchido de forma indelével, do qual constem o nome completo do trabalhador, a respectiva função profissional, o número de inscrição na caixa de previdência, o período de trabalho correspondente à retribuição, a diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal e a horas extraordinárias ou a trabalho nos dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Por cada cinco anos de antiguidade na empresa, o trabalhador tem direito a uma diuturnidade de € 15.

2 — Considera-se relevante para efeitos de atribuição de diuturnidade todo o tempo prestado pelo trabalhador ao serviço dos reboques e lanchas e amarração de terra ao porto de Sines.

3 — O trabalhador deve demonstrar que prestou serviço no porto de Sines, pelo averbamento na cédula do tempo de serviço ou por certidão da segurança social.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a um subsídio de refeição no montante de € 5,24 por cada período normal de trabalho.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno — Permanente total

Os trabalhadores que prestam serviço por turnos permanente total terão direito a um subsídio mensal correspondente a 35% da remuneração base, incluindo as diuturnidades a que o trabalhador tem direito.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Subsídio de disponibilidade

Os trabalhadores que prestam serviço em regime de disponibilidade terão direito a um subsídio correspondente a 10% da remuneração base, incluindo as diurnidades a que o trabalhador tem direito.

### Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a uma remuneração especial, calculada em função dos seguintes critérios:

O valor da hora extra será o resultante da aplicação da fórmula do n.º 2 da cláusula 34.<sup>a</sup> acrescido de 50% em qualquer situação.

2 — Para efeitos do pagamento do trabalho suplementar, a hora considera-se indivisível.

### Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Subsídio de Natal

1 — A entidade patronal obriga-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço, até ao dia 30 de Novembro de cada ano, um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição praticada.

2 — No caso de suspensão do contrato de trabalho ou da cessação, o trabalhador tem sempre direito a receber a importância proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado.

3 — Os trabalhadores que, na referida época, não tenham ainda completado um ano de serviço terão direito a um subsídio proporcional aos meses de trabalho efectivamente prestado.

## CAPÍTULO IX

### Suspensão de prestação do trabalho

### Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### Descanso semanal e descanso complementar

1 — O descanso semanal e semanal complementar para os trabalhadores em regime de turnos semanal é o domingo e sábado, respectivamente.

2 — Nos trabalhadores em regime de turnos permanente o descanso semanal e semanal complementar são gozados cumulativamente após um ciclo de trabalho, conforme escala aprovada pelos trabalhadores e a REBOPORT.

### Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### Feriados

São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;

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

### Cláusula 44.<sup>a</sup>

#### Férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito a gozar, em cada ano civil e sem prejuízo da sua retribuição, um período de 22 dias úteis de férias, sem prejuízo do estabelecido no Código do Trabalho.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente àquele em que prestou serviço, excepto o previsto no n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho.

3 — A retribuição dos trabalhadores durante as férias não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente em serviço e deverá ser paga antes do seu início.

### Cláusula 45.<sup>a</sup>

#### Gozo de férias

O período de férias será gozado em dias seguidos ou, por acordo entre as partes, em dois ou mais períodos.

### Cláusula 46.<sup>a</sup>

#### Marcação e acumulação de férias

1 — Não é permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos.

2 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal, sendo, para o efeito, elaborado num mapa, até ao fim do mês de Março. Se não houver acordo, a entidade patronal fixará as mesmas entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

3 — Aos trabalhadores da empresa que pertençam ao mesmo agregado familiar deverá ser concedido o direito de gozarem férias simultaneamente.

4 — Deverá ser considerado na escolha do período de férias o caso dos trabalhadores que, tendo filhos em idade escolar, tenham necessidade de fixar determinado período e, bem assim, o caso de trabalhadores-estudantes em época de exames.

5 — A empresa obriga-se a dar aos seus trabalhadores imediato conhecimento do mapa de férias, devendo enviar uma cópia deste, nos 15 dias imediatos, aos sindicatos outorgantes deste AE.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Impossibilidade total ou parcial de gozo de férias**

1 — Se, por motivo de doença ou acidente, o trabalhador tiver deixado de gozar todas ou parte das férias a que tem direito, deverá gozá-las após a alta ou em data a combinar entre as partes.

2 — Se, por motivo do número anterior, o trabalhador chegar ao fim do ano sem poder gozar todas ou parte das férias a que tem direito, ser-lhe-ão remunerados tantos dias quantos de férias deixou de gozar.

3 — A justificação de doença a que se refere esta cláusula só pode ser dada pelos estabelecimentos hospitalares ou pelos serviços médico-sociais, através dos respectivos boletins de baixa.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Férias e serviço militar**

1 — O trabalhador que seja chamado a prestar serviço militar obrigatório deve gozar as suas férias antes da incorporação, se ainda as não tiver gozado, devendo, para isso, avisar a entidade patronal logo que do facto tenha conhecimento.

2 — Se o trabalhador não dispuser de tempo suficiente para poder gozar as suas férias, receberá a retribuição correspondente ao período destas, bem como o correspondente subsídio das férias vencidas.

3 — No ano em que o trabalhador regresse à empresa, tendo acabado o tempo de prestação de serviço militar, terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado sempre ao serviço da empresa.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Irrenunciabilidade do direito a férias**

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, salvo nos casos previstos neste AE e no Código do Trabalho.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Violação do direito a férias**

1 — A empresa, se não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos das cláusulas anteriores, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias que deixou de gozar.

2 — O disposto no n.º 1 não prejudica a aplicação das sanções em que a empresa incorra, por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de férias**

1 — A entidade patronal pagará a todos os trabalhadores, antes do início das férias, um subsídio de montante igual à retribuição das mesmas.

2 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará aos trabalhadores a retribuição correspondente ao período de férias vencido e o respectivo subsídio, salvo se os trabalhadores já as tiverem gozado, bem como a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação e respectivo subsídio.

3 — O regime previsto nos números anteriores é extensivo a todos os trabalhadores com direito a férias, designadamente aos contratados a prazo.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Licença sem retribuição**

1 — A empresa pode conceder aos seus trabalhadores, a requerimento destes, licença sem retribuição.

2 — O período de licença previsto no número anterior conta-se sempre para efeitos de antiguidade. Durante o mesmo período, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Faltas — Definição de faltas**

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

2 — As ausências por períodos inferiores ao período normal de trabalho serão consideradas para efeitos de determinação dos períodos normais de trabalho diários em falta, somando os tempos respectivos e reduzindo os totais a horas.

3 — Todas as faltas justificadas deverão ser participadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias, salvo as dadas em caso de força maior, as quais, por serem imprevisíveis, deverão ser participadas à entidade patronal logo que possível.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Faltas justificadas**

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos no Código do Trabalho e em legislação especial;

- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos previstos no Código do Trabalho e em legislação especial;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral, nos termos previstos na lei;
- i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — Nos casos previstos no n.º 1, a entidade patronal poderá exigir a prova de veracidade dos factos alegados.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1 — Nos termos da alínea b) do n.º 2 da cláusula 54.<sup>a</sup>, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais, sogros, padrasto ou madrastra, filhos, enteados, genro ou nora);
- b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta (avós, bisavós, netos ou bisnetos do próprio ou do cônjuge) ou em 2.º grau da linha colateral (irmãos ou cunhados).

2 — Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação especial.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Faltas não justificadas

1 — São consideradas faltas não justificadas todas as não previstas na cláusula anterior.

2 — As faltas não justificadas dão direito à entidade patronal a descontar na retribuição a importância correspondente ou, se o trabalhador assim o preferir, a optar pela perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

3 — O período de tempo correspondente às faltas não justificadas será descontado na antiguidade.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres

e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

3 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

4 — É garantido o lugar aos trabalhadores impossibilitados de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não transitar em julgado a sentença que os tenha condenado.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Regresso do trabalhador

Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

### CAPÍTULO X

#### Causas de extinção do contrato de trabalho

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Da cessação do contrato

1 — O contrato de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Por rescisão unilateral por parte do trabalhador;
- e) Por despedimento colectivo.

2 — É proibido à empresa promover o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

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

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

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

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

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

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

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

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho por caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

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

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1 só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou a devam conhecer.

#### Cl sula 62.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela empresa com justa causa

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

2 — A verificação de justa causa depende sempre do processo disciplinar, a elaborar nos termos da cl sula 65.<sup>a</sup>

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

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- 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 seja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais s rios da empresa;
- f) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de

- faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- g) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança de trabalho;
- h) Prática, no âmbito da empresa, de violações físicas, de injúrias ou de outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou 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.

#### Cl sula 63.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato por parte do trabalhador com justa causa

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

- a) Falta culposa do 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 de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade;
- f) Conduta intencional dos superiores hierárquicos, de forma a levar os trabalhadores a pôr termo ao contrato.

#### Cl sula 64.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato por parte do trabalhador com aviso prévio

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho, independentemente de justa causa, devendo comunicá-lo   empresa, por escrito, com aviso prévio de 30 dias.

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

3 — O duplicado da comunicação escrita prevista no n.º 1 será assinado pela empresa e devolvido ao trabalhador.

4 — Não haverá lugar   observância do aviso prévio previsto nesta cl sula, sempre que o trabalhador rescinda o contrato com fundamento em cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a observância desse mesmo aviso.

#### Cl sula 65.<sup>a</sup>

##### Consequência do despedimento nulo

1 — O trabalhador tem direito, no caso referido no n.º 3 da cl sula 62.<sup>a</sup>, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como   reintegração na empresa, no respectivo cargo ou posto de trabalho, com a antiguidade que lhe pertencia.

2 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização calculada nos termos previstos na cláusula 66.<sup>a</sup>, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Indemnização por despedimento

O despedimento efectuado pela empresa sem justa causa e o despedimento efectuado pelo trabalhador, com justa causa, conferem a este o direito a ser indemnizado da forma seguinte:

- a) Receberá sempre por completo o mês em que se verifique o despedimento;
- b) A indemnização, independentemente do tempo da antiguidade do trabalhador, nunca poderá ser inferior a três meses de retribuição;
- c) Um mês de retribuição por cada ano de serviço, se o trabalhador tiver menos de 8 anos de antiguidade na empresa;
- d) Um mês e meio de retribuição por cada ano de serviço, se o trabalhador tiver de 8 a 15 anos de serviço na empresa.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis e por este AE.

2 — O procedimento disciplinar prescreve decorridos 30 dias sobre a data em que a pretensa infracção foi do conhecimento da entidade patronal sem que esta tenha iniciado o respectivo processo disciplinar.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalhador até 12 dias, com ou sem perda de remuneração;
- d) Despedimento com justa causa.

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

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

4 — Fica entendido que o registo das sanções disciplinares aqui previstas, e que o exijam, só pode ser efectuado no cadastro individual interno do trabalhador, existente na empresa.

5 — Nos conflitos resultantes de sanções disciplinares, o ónus da prova é da entidade patronal, competindo a esta comprovar os factos em que se fundou para aplicar a sanção.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Exercício de acção disciplinar

1 — Nenhuma sanção, com excepção da repreensão simples e da registada, pode ser aplicada ao trabalhador sem a organização prévia de processo disciplinar.

2 — O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 30 dias subsequentes àquele em que a empresa ou o superior hierárquico com competência disciplinar tomou conhecimento da infracção.

3 — A sanção disciplinar caduca se não for executada no prazo de três meses, contados da data da decisão final.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Aplicação das sanções disciplinares

1 — Na graduação da sanção será tomado em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional e da empresa, o carácter das relações entre as partes, quer em geral quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações funcionais do trabalhador com os seus camaradas e todas as circunstâncias relevantes do caso.

2 — As sanções, salvo o despedimento, não poderão ter quaisquer consequências para o trabalhador sancionado quanto à redução dos seus direitos, excepto no que respeita à retribuição e exceptuando-se igualmente a suspensão, que pode ser aplicada com ou sem perda de retribuição.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar o cumprimento de ordens a que não deve obediência, nos termos da alínea b) da cláusula 14.<sup>a</sup>;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência ou em comissões sindicais de empresas;
- d) Denunciar o não cumprimento deste AE e demais legislação por parte da entidade patronal;
- e) Depor em tribunal em defesa de colegas de trabalho;
- f) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando levado a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d), e) e f) do n.º 1 desta cláusula ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c) ou da data de apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se, então, num ou noutro caso, o trabalhador já servia a empresa.

## Cláusula 72.<sup>a</sup>

### Consequências da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos desta convenção, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho, e sem prejuízo das respectivas sanções e indemnizações, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a) Se a sanção consistiu no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 66.<sup>a</sup>;
- b) Tratando-se de multa ou suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida;
- c) No caso da alínea f) da cláusula 71.<sup>a</sup>, não será nunca inferior a 20 vezes aquelas quantias.

## Cláusula 73.<sup>a</sup>

### Processo disciplinar

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

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo máximo de 60 dias, salvo se, no interesse da descoberta da verdade, fundamentado por escrito, se justificar a sua prorrogação até igual período.

3 — Devem ser asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:

- a) Na inquirição, o trabalhador a que respeita o processo disciplinar, querendo, será assistido por dois camaradas de trabalho por ele escolhidos;
- b) A acusação tem de ser fundamentada na violação das disposições legais aplicáveis ou das normas deste AE e deve ser levada ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa, remetida por carta registada com aviso de recepção, a qual mencionará a intenção de proceder ao despedimento; nos casos em que o trabalhador seja arguido de alguns dos comportamentos que integrem o conceito de justa causa da nota de culpa será remetida cópia, conforme os casos, à comissão de trabalhadores e, na falta desta, ao delegado sindical ou ao sindicato;
- c) No caso da entrega da nota de culpa, o trabalhador deve ser esclarecido de que, com a sua defesa, deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;
- d) O prazo da apresentação da defesa é de 10 dias a contar da data da recepção da nota de culpa;
- e) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei;
- f) Quando o processo estiver completo, será presente, conforme os casos, à comissão de trabalhadores ou ao delegado sindical, pela indi-

cada ordem de preferência, e ao sindicato, que deverá pronunciar-se no prazo de três dias úteis;

- g) O armador ou quem por ele for delegado deverá ponderar toda as circunstâncias, fundamentar a decisão e referenciar na mesma as razões aduzidas pela entidade mencionada na alínea anterior que se tiver pronunciado;
- h) A decisão do processo deve ser comunicada ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, por escrito, com a indicação dos fundamentos considerados provados.

4 — A falta das formalidades referidas nas alíneas c), e), f), g) e h) do número anterior determina a nulidade insuprível do processo e a consequente impossibilidade de se aplicar a sanção.

5 — Se, no caso do número anterior, a sanção for aplicada e consistir no despedimento, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula 60.<sup>a</sup>, não havendo, no entanto, lugar a perda de antiguidade.

6 — Se, no caso do n.º 4, a sanção não consistir no despedimento, o trabalhador tem direito a indemnização, a determinar nos termos deste AE.

7 — O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso preventivamente, até decisão final, no caso de se mostrar provável que a sua continuação ao serviço poderá levá-lo a reincidir na alegada infracção ou a interferir negativamente no desenvolvimento do processo, mantendo, porém, o direito a todas as regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva, nomeadamente o pagamento pontual da retribuição.

8 — A empresa não pode invocar na rescisão com justa causa factos que não constem da comunicação prevista na alínea h) do n.º 3.

## Cláusula 74.<sup>a</sup>

### Despedimento colectivo

1 — Considera-se despedimento colectivo, nos termos desta convenção, a cessação do contrato de trabalho operada, simultânea ou sucessivamente, no período de três meses, que abranja, pelo menos, cinco trabalhadores, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento definitivo de uma ou várias unidades, instalações ou serviços, ou redução do número de trabalhadores, e em que a empresa invoque motivos conjunturais, estruturais ou tecnológicos.

2 — Ficam abrangidos pelas disposições desta cláusula os despedimentos promovidos pela empresa durante o período de experiência do trabalhador.

3 — A empresa comunicará à comissão de trabalhadores, ao delegado sindical ou ao sindicato, a cada um dos trabalhadores abrangidos e à Secretaria de Estado do Emprego a intenção de proceder a um despedimento colectivo, com a antecedência mínima de 90 dias sobre a data prevista.

4 — Juntamente com a comunicação a enviar, nos termos do n.º 3, à entidade representativa dos traba-



lhadores e ao membro do Governo competente, serão indicados os seguintes elementos em relação a cada trabalhador a despedir: nome, morada, estado civil, data de nascimento e de admissão na empresa, situação perante a previdência, número de pessoas a cargo, qualificação profissional, habilitações, secção a que pertence, função, classe, nível ou grau e retribuição actual.

5 — A comunicação do despedimento colectivo será ainda acompanhada por um documento escrito, contendo as razões de ordem económica, financeira ou técnica, bem como todas as informações necessárias à apreciação dos motivos invocados, sem prejuízo do contacto directo entre as partes interessadas.

6 — Dentro de 30 dias a contar da data de comunicação deverá a entidade representativa dos trabalhadores remeter ao membro do Governo competente o seu parecer sobre a validade do conteúdo da comunicação da empresa, juntamente com a indicação das medidas adequadas a prevenir ou a reduzir os despedimentos, à formação e classificação dos trabalhadores, à sua transferência em serviço, ao escalonamento no tempo dos trabalhadores a despedir, bem como quaisquer outras medidas tendentes a minimizar os efeitos do despedimento colectivo.

7 — Sem prejuízo da necessidade de assegurar o funcionamento eficaz da empresa, em caso de redução de pessoal, devem ter preferência na manutenção do emprego, ouvidas as entidades representativas dos trabalhadores, e dentro de cada função, os trabalhadores:

- a) Deficientes, entendendo-se como tais, os indivíduos que estejam nas condições previstas no n.º 3 da base I da Lei n.º 6/71, de 8 de Novembro;
- b) Mais antigos;
- c) Mais idosos;
- d) Com mais encargos familiares;
- e) Mais capazes, experientes ou qualificados.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### **Direitos dos trabalhadores despedidos colectivamente**

1 — Durante um ano a contar da data do despedimento colectivo, os trabalhadores beneficiam de preferência na admissão na empresa.

2 — A preferência na admissão mantém-se nos casos de transmissão ou transformação da empresa, unidade, instalação ou serviço em que se efectuou o despedimento.

3 — A empresa deverá dar conhecimento aos preferentes da possibilidade do exercício do direito de admissão em carta registada com aviso de recepção.

4 — Os titulares do direito deverão exercê-lo dentro de 15 dias a contar da data de recebimento do referido aviso de recepção.

5 — O trabalhador tem, durante o prazo referido na cláusula 70.<sup>a</sup>, o direito de utilizar cinco horas do seu período semanal de trabalho para procurar outro emprego, sem prejuízo da retribuição.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### **Nulidade de despedimento colectivo**

1 — São considerados nulos e de nenhum efeito os despedimentos colectivos efectuados sem observância do disposto na cláusula 69.<sup>a</sup> ou contra o parecer do membro do Governo competente.

2 — Os efeitos da nulidade são os previstos na cláusula 69.<sup>a</sup>, não havendo no entanto lugar a perda de antiguidade.

### CAPÍTULO XI

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### **Reconversão de trabalhadores incapacitados**

Quando, por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional, o trabalhador fique parcialmente incapacitado para o trabalho, a REBOPORT diligenciará por conseguir a sua reconversão para funções compatíveis com a sua capacidade.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### **Morte ou incapacidade do trabalhador**

1 — Por falecimento do trabalhador, todos os direitos vencidos, nomeadamente o valor das férias ou períodos de descanso e respectivos subsídios, são pertença do agregado familiar.

2 — A REBOPORT efectuará um seguro para os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente para o exercício da profissão, determinados por acidente de trabalho, quando o trabalhador estiver ao seu serviço, no valor global de € 15 000, valor que será pago ao cônjuge sobrevivente e, na sua falta, sucessivamente aos descendentes ou ascendentes a cargo do falecido, salvo se o trabalhador tiver indicado outro beneficiário em testamento ou apólice.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### **Higiene e segurança no trabalho**

A REBOPORT deve assegurar as condições de higiene e segurança no trabalho, observando nesta matéria o que está referenciado no Código do Trabalho.

### CAPÍTULO XII

##### **Comissão paritária e disposições gerais**

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### **Comissão paritária — Constituição e competência**

1 — As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária composta de quatro membros, dois em representação de cada uma delas, com competência para interpretar as disposições deste AE e integrar os casos omissos.

2 — Cada uma das partes podem fazer-se acompanhar de assessores, até ao máximo de três, sem direito de voto nem participação na discussão, podendo apenas emitir pareceres quando para o efeito requeridos.

3 — No prazo de 30 dias após a data da assinatura desta convenção, cada uma das partes comunicará por escrito à outra um dos seus representantes, que será fixo, sendo o segundo representante de cada parte nomeado, caso a caso, pelo sindicato e pela REBOPORT respectivamente.

4 — As deliberações tomadas pela comissão paritária consideram-se para todos os efeitos como regulamentação deste AE.

5 — A comissão reunirá obrigatoriamente no prazo máximo de oito dias após a convocação de qualquer das partes.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Manutenção das regalias adquiridas

1 — Entende-se que o presente AE é, no seu conjunto, globalmente mais favorável do que a regulamentação existente, nomeadamente o CCT do sector.

2 — Mantêm-se em vigor as regalias adquiridas pelos trabalhadores acordados anteriormente a nível de empresa entre a entidade patronal e os trabalhadores, desde que mais favoráveis.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Multas

O não cumprimento por parte da entidade patronal das normas estabelecidas neste AE constitui violação das leis do trabalho, sujeitando a entidade patronal infractora às multas previstas na lei.

### CAPÍTULO XIII

#### Maternidade e paternidade

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Licença por maternidade

1 — A trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

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

3 — Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 4.

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

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

6 — A licença prevista no n.º 1, com a duração mínima de 30 dias, é atribuída à trabalhadora em caso de aborto espontâneo, bem como nas situações previstas no artigo 142.º do Código Penal.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Licença por paternidade

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

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

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

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

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos conferidos nos n.ºs 2 e 3.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Licença parental

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos ou inibidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, alternativamente:

- a) A licença parental de 3 meses;
- b) A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) A períodos intercalados de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

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

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

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

5 — O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho de cônjuge ou de pessoa em união de facto que com esta resida, nos termos do presente artigo.

6 — O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende do aviso prévio dirigido ao empregador com a antecedência de 30 dias relativamente ao início do período de licença ou do trabalho a tempo parcial.

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

8 — O pai ou a mãe que tenham recorrido à licença parental têm direito a frequentar formação profissional, sempre que a mesma se torne necessária para permitir o regresso à actividade ou para a promoção ou progressão na carreira.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Direitos específicos

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

- a) Sempre que o requeira, a ser dispensada da prestação de trabalho suplementar ou em dias feridos ou de descanso semanal;
- b) A faltar justificadamente, para idas a consultas e sessões de preparação para o parto;
- c) A ser transferida durante a gravidez, a seu pedido ou por prescrição médica, para posto de trabalho que não prejudique a sua saúde, ou a do feto, nomeadamente por razões que não impliquem grande esforço físico, trepidação ou posições incómodas.

2 — Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, a ser dispensada do trabalho, mantendo o direito à retribuição, por todo o período necessário a evitar a exposição a riscos.

3 — A mãe tem direito a duas horas diárias, retribuídas, para amamentação, podendo utilizá-las no início ou no fim do período normal de trabalho.

4 — Até um ano de idade da criança, a mãe ou o pai têm direito a duas horas diárias, retribuídas, no início ou no fim do período normal de trabalho, para aleitação do filho.

5 — No caso de nascimentos múltiplos, as dispensas referidas nos números anteriores são acrescidas de mais 30 minutos por cada gemelar além do primeiro.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Proibição de despedimento

1 — A mulher grávida, puérpera ou lactante não pode ser despedida sem que, previamente, tenha sido emitido

parecer de concordância da Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego.

2 — A entidade patronal que despeça qualquer trabalhadora grávida, puérpera ou lactante sem justa causa ou sem ter solicitado o parecer prévio da CITE pagar-lhe-á uma indemnização correspondente a 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Conciliação da vida profissional com a familiar

1 — A empresa deverá organizar horários compatíveis para os trabalhadores que pertençam à mesma estrutura familiar, nomeadamente em agregados que possuam filhos menores, doentes, idosos ou outros familiares que careçam de apoio.

2 — A empresa, sempre que pratique um horário que não seja compatível com os horários dos transportes locais, poderá providenciar para que os trabalhadores tenham transporte que garanta o seu regresso a casa.

## CAPÍTULO XIV

### Formação profissional

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — O empregador deve proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.

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

3 — Compete ao Estado, em particular, garantir o acesso dos cidadãos à formação profissional, permitindo a todos a aquisição e a permanente actualização dos conhecimentos e competências, desde a entrada na vida activa, e proporcionar os apoios públicos ao funcionamento do sistema de formação profissional.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Objectivos

São objectivos da formação profissional:

- a) Garantir uma qualificação inicial a todos os jovens que tenham ingressado ou pretendam ingressar no mercado de trabalho sem ter ainda obtido essa qualificação;
- b) Promover a formação contínua dos trabalhadores empregados, enquanto instrumento para a competitividade das empresas e para a valorização e actualização profissional, nomeadamente quando a mesma é promovida e desenvolvida com base na iniciativa dos empregadores;
- c) Garantir o direito individual à formação, criando condições objectivas para que o mesmo possa ser exercido, independentemente da situação laboral do trabalhador;
- d) Promover a qualificação ou a reconversão profissional de trabalhadores desempregados, com

vista ao seu rápido ingresso no mercado de trabalho;

- e) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular daqueles cuja incapacidade foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;
- f) Promover a integração sócio-profissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de acções de formação profissional especial.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Formação contínua

1 — No âmbito do sistema de formação profissional, compete ao empregador:

- a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, o desenvolvimento das qualificações dos respectivos trabalhadores, nomeadamente através do acesso à formação profissional;
- b) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores;
- c) Assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pelo empregador;
- d) Garantir um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador, seja em acções a desenvolver na empresa seja através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador;
- e) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores, através da introdução de créditos à formação ou outros benefícios, de modo a estimular a sua participação na formação.

2 — A formação contínua de activos deve abranger, em cada ano, pelo menos, 10% dos trabalhadores com contrato sem termo de cada empresa.

3 — Ao trabalhador deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de vinte horas anuais de formação certificada.

4 — O número mínimo de horas anuais de formação certificada a que se refere o número anterior é de trinta e cinco horas a partir de 2006.

5 — As horas de formação certificada a que se referem os n.ºs 3 e 4 que não foram organizadas sob a responsabilidade do empregador por motivo que lhe seja imputável são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

6 — A formação prevista no n.º 1 deve ser complementada por outras acções previstas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

7 — A formação a que se refere o n.º 1 impende igualmente sobre a empresa utilizadora de mão-de-obra relativamente ao trabalhador que, ao abrigo de um con-

trato celebrado com o respectivo empregador, nela desempenhe a sua actividade por um período, ininterrupto, superior a 18 meses.

8 — O disposto no presente artigo não prejudica o cumprimento das obrigações específicas em matéria de formação profissional a proporcionar ao trabalhador contratado a termo.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Legislação complementar

Às matérias não contempladas neste AE será aplicado o disposto no Código do Trabalho.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Disposição final

Faz parte integrante deste AE toda a legislação em vigor e mais favorável ao trabalhador que se aplique especial e imperativamente aos trabalhadores inscritos marítimos abrangidos por este AE.

#### ANEXO II

A descrição de funções é exemplificativa e não pode, em caso algum, constituir fundamento para o não cumprimento do dever de obediência nem prejudicar a atribuição aos trabalhadores de tarefas de natureza semelhante ou afim, desde que o trabalhador possua formação ou experiência profissional adequadas.

##### Perfil profissional do marinheiro da REBOPORT

Funções — executa diversas tarefas necessárias à condução, limpeza, manutenção e conservação das embarcações e tarefas relacionadas com as manobras de amarração (fundamento, recepção, recolha e passagem de cabos de reboque).

Local de exercício da actividade — a bordo de embarcações do tráfego local ou da costeira nacional, normalmente no convés, tombadilhos, paióis e passadiços, podendo, por vezes, também desempenhar algumas das suas tarefas na ponte de comando.

Área funcional — operação/condução de embarcações do tráfego local e costeiro.

Actividades:

Opera, de acordo com as instruções recebidas, diversos tipos de equipamentos mecânicos, eléctricos ou pneumáticos directamente relacionados com as tarefas necessárias à exploração comercial da embarcação;

Procede às operações de carga, estiva e transbordo de mercadorias, abastecimentos, combustíveis e sobressalentes;

Executa os serviços de arrumação, limpeza e conservação da embarcação e respectivo equipamento do convés e controla as existências nos paióis da embarcação;

Efectua a manutenção corrente das máquinas e equipamentos do convés e tombadilhos e indica todas as anomalias ao superior hierárquico;

Executa, de acordo com as instruções recebidas, manobras de atracação, amarração, fundear e suspender da embarcação e de combate à poluição;

Efectua, de acordo com as instruções recebidas, manobras de governo, quartos de vigia no convés, portaló ou no cais, tendo em conta o tráfego marítimo e outros objectos no mar e em terra, bem como a comunicação dos mesmos;

Interpreta e transmite sinais sonoros e luminosos, fiscaliza e opera as luzes e sinais de navegação e, eventualmente, opera o equipamento VHF;

Controla e vigia a segurança da embarcação e, caso necessário, presta primeiros socorros;

Opera os sistemas de salvamento da embarcação, bem como os aparelhos e instalações de extinção de incêndios e limitação de avarias;

Auxilia o mestre em todos os trabalhos para os quais seja solicitado tanto dentro da sua competência ou outros que aquele pense ser necessários para actuar em situações de emergência.

### ANEXO III

A descrição de funções é exemplificativa e não pode, em caso algum, constituir fundamento para o não cumprimento do dever de obediência nem prejudicar a atribuição aos trabalhadores de tarefas de natureza semelhante ou afim, desde que o trabalhador possua formação ou experiência profissional adequadas.

#### Perfil profissional do mestre da REBOPORT

Funções — governa e manobra diversos tipos de embarcações fluviais e marítimas, com dimensões máximas determinadas (definidas em termos de arqueação), em águas interiores e de actuação restringida a áreas de navegação correspondentes às águas interiores ou costeiras (tráfego local ou navegação costeira), de acordo com as regras de navegação, as características da área geográfica e de navegação das embarcações e garantindo condições de segurança nas suas várias vertentes: das pessoas e salvaguarda da vida humana, do meio ambiente marinho, dos bens e da navegação.

Local de exercício da actividade — a bordo de embarcações do tráfego local ou da costeira nacional licenciadas para executar a sua actividade em águas interiores ou costeiras. Normalmente, na ponte de comando.

Área funcional — operação/condução de embarcações do tráfego local e costeiro.

Actividades:

Elabora o plano de serviço da embarcação consoante as finalidades e o tempo previsto, convocando a sua tripulação;

Controla, orienta e coordena a preparação da embarcação para o serviço e providencia para que a embarcação disponha da tripulação, combustível e materiais necessários à sua operacionalidade;

Dirige, executa e dá orientações para a condução da navegação da embarcação em águas interiores ou costeiras, operando os equipamentos e instrumentos de ajuda à navegação (electrónicos ou não), de governo e propulsão (radares, sondas, leme, odómetros, taxímetros, aparelhos azimutais, controlos remotos das máquinas);

Dirige o pessoal afecto à embarcação em tarefas de marinaria, limpeza e condução;

Orienta, gere e controla os meios humanos e materiais afectos ao trabalho a bordo, mantendo a disciplina e resolvendo eventuais situações de conflito a bordo;

Zela pela segurança e conservação da embarcação, providenciando para que os sistemas estejam em boas condições de navegabilidade, elaborando listas de reparações e acompanhando-as visualmente;

Orienta a embarcação e permite que a condução e manobra se processe com segurança, observando o mar, a costa, os fundos e as sinalizações, utilizando para tal as instruções dos pilotos ao trem de reboque e diversos instrumentos, incluindo as ajudas electrónicas;

Organiza o expediente relacionado com o funcionamento da embarcação (nomeadamente requisições de materiais, sobressalentes, combustível, outros aprestos e boletins e mapas relativos a consumos, recepção de materiais e execução dos serviços);

Comunica aos superiores hierárquicos quaisquer anomalias, necessidades ou ocorrências, quando em serviço;

Dirige e executa as comunicações com outros navios/embarcações e estações costeiras, sempre que necessário, através da rádio ou utilizando os meios técnicos ao seu dispor;

Controla e orienta a manutenção do estado de funcionamento do equipamento e meios de segurança da embarcação e dirige os exercícios regulares de actuação em casos de emergência;

Orienta e opera os sistemas de salvamento da embarcação, bem como os aparelhos e instalações de extinção de incêndios, efectuando acções de primeiros socorros, caso seja necessário;

Elabora relatórios com periodicidade regular e pontualmente em caso de avaria, mantendo actualizada a documentação de bordo.

### ANEXO IV

A descrição de funções é exemplificativa e não pode, em caso algum, constituir fundamento para o não cumprimento do dever de obediência nem prejudicar a atribuição aos trabalhadores de tarefas de natureza semelhante ou afim, desde que o trabalhador possua formação ou experiência profissional adequadas.

#### Perfil profissional do motorista marítimo da REBOPORT

Funções — regula, conduz e repara motores a diesel, equipamentos, bem como aparelhagem auxiliar e eléctrica, a bordo de embarcações do tráfego local e costeiro.

Local de exercício da actividade — a bordo de embarcações costeiras, do tráfego local, normalmente na casa das máquinas. Nos navios/embarcações de condução desatendida e comando na ponte, efectua o controlo da condução da máquina e dos equipamentos auxiliares na ponte.

Área funcional — operação/condução de máquinas e instalações propulsoras e auxiliares de embarcações do tráfego local e costeiro.

Actividades:

Prepara os motores propulsores para o arranque, com uma antecedência mínima de trinta minutos

da hora de largada do cais, efectuando tarefas de rotina e verificação de níveis e outras tarefas essenciais ao bom funcionamento do equipamento, nomeadamente verificando se os abastecimentos e lubrificações foram realizados, para que as máquinas principais e auxiliares trabalhem em condições de segurança;

Observa as máquinas durante o percurso, controla pressões e temperaturas e em caso de necessidade faz variar o regime de funcionamento a partir da casa da máquina, a fim de permitir as manobras. Após o estabelecimento do cabo de reboque ao navio deve permanecer na casa da máquina para um controlo efectivo da MPP;

Controla, orienta e executa a beneficiação, limpeza, lubrificação e manutenção das máquinas, aparelhagem auxiliar e respectiva instalação, zelando pela existência de água, combustível, lubrificantes e outros materiais necessários ao funcionamento e manutenção das máquinas;

Verifica, corrige e regista os níveis de combustíveis e lubrificantes;

Providencia o abastecimento de combustível;

Controla a execução dos procedimentos de segurança a adoptar durante as tarefas de manutenção ou nas reparações e zelar pelo seu cumprimento;

Abre e fecha válvulas de tanques, encanamentos vários e de fundo;

Controla, distribui e orienta o trabalho na secção de máquinas e efectua reparações simples de natureza correctiva e preventiva, colaborando igualmente nas reparações;

Elabora requisições de diversa natureza, a fim de garantir o estado de operacionalidade e prontidão de funcionamento da instalação propulsora e auxiliar;

Controla os movimentos de sobressalentes, ferramentas e artigos de consumo existentes em paióis e zela pela sua reposição;

Comunica, oralmente e por escrito, ao superior hierárquico quaisquer anomalias, necessidades ou ocorrências em viagem e em porto;

Opera os sistemas de segurança, salvamento e abandono da embarcação, bem como os aparelhos e instalações de extinção de incêndios e limitação de avarias, efectuando acções de primeiros socorros, sempre que necessário;

Cumprir e assegurar o cumprimento das normas e regulamentos nacionais e internacionais relativos à poluição dos mares, linhas de carga e segurança da embarcação, pessoas e bens;

Mantém actualizado o inventário da máquina;

Actualiza e escreitura toda a documentação da instalação de máquinas da embarcação (diário de máquinas).

#### ANEXO V

A descrição de funções é exemplificativa e não pode, em caso algum, constituir fundamento para o não cumprimento do dever de obediência nem prejudicar a atribuição aos trabalhadores de tarefas de natureza semelhante ou afim, desde que o trabalhador possua formação ou experiência profissional adequadas.

#### Operador de cais

Funções:

Procede às ligações terminal-navio, tais como cabos de amarração, escadas de acesso, a fim de se processar à amarração eficaz do navio;

Procede, nomeadamente, a pequenas reparações e lubrifica os instrumentos utilizados nas operações e arrumações no porto;

Realiza operações diversas de prevenção e combate à sinistralidade, vigiando toda a zona portuária, tendo em conta a segurança ou salvamento de pessoas e bens;

Mantém em bom estado de utilização os materiais; Vela pela observação das normas de segurança na zona portuária, participando superiormente qualquer infracção que detecte;

Executa tarefas auxiliares, coadjuvando e complementando a actividade dos marinheiros quando em terra.

#### ANEXO VII

##### Carreiras e actualizações salariais

Categorias	Remunerações (em euros)	
Mestres .....	1 380	1
	1 293	2
	1 255	3
	1 230	4
	1 141	5
	1 103	6
Motoristas .....	1 380	1
	1 293	2
	1 255	3
	1 230	4
Marinheiro .....	1 141	1
	1 103	2
	971	3
	899	4
	876	5
Operador de cais .....	821	1
	752	2
	684	3
	645	4
	542	5

O presente AE abrange uma entidade empregadora e 20 trabalhadores.

Sines, 29 de Setembro de 2005.

Pela REBOPORT — Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, S. A.:

*Henriques Campos*, administrador.  
*Alexandra Margarido*, mandatária.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações e Juntas Portuárias:

*Fernando Augusto da Silva Oliveira*, presidente da direcção.  
*João Pedro L. Santos Silva*, membro da direcção.  
*Serafim José Gonçalves Gomes*, membro da direcção.

Depositado em 5 de Janeiro de 2006, a fl. 117 do livro n.º 10, com o n.º 4/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

...

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

### ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

#### I — ESTATUTOS

...

#### II — CORPOS GERENTES

##### **Sind. dos Quadros Técnicos do Estado (STE) — Eleição em 6 de Dezembro de 2005 para o mandato de quatro anos (quadriénio 2005-2009).**

###### **Direcção**

Efectivos:

Leodolfo Bettencourt Picanço — bilhete de identidade n.º 53280, de 10 de Janeiro 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.

Maria Odete Santana — bilhete de identidade n.º 1763509, de 7 de Março de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.

Armando Manuel dos Reis Cruz — bilhete de identidade n.º 2355242, de 28 de Julho de 1998, do arquivo de identificação de Lisboa.

Jorge Manuel do V. Alves Pereira — bilhete de identidade n.º 1302136, de 29 de Setembro de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa.

Maria Edite Simão da Fonseca — bilhete de identidade n.º 95921, de 18 de Dezembro de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa.

Maria Teresa C. F. Gomes Rosa — bilhete de identidade n.º 1938353, de 25 de Maio de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa.

Maria Helena Rodrigues — bilhete de identidade n.º 4653474, de 5 de Setembro de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa.

Rosa da Silva Fernandes e Sousa — bilhete de identidade n.º 5813306, de 24 de Agosto 1999, do arquivo de identificação de Lisboa.

- Ana Margarida P. Monteiro — bilhete de identidade n.º 11067019, de 18 de Novembro de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Ana Maria Magalhães Correia — bilhete de identidade n.º 2359800, de 22 de Abril de 1997, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Carla Joana M. Rainha — bilhete de identidade n.º 10023221, de 2 de Fevereiro de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Domingas Teresa Guerreiro Primo — bilhete de identidade n.º 6039057, de 14 de Dezembro de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Fernanda Mendes Marques Fernandes — bilhete de identidade n.º 8409305, de 9 de Outubro de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.
- José Adelino Solipa Lambelho — bilhete de identidade n.º 6585644, de 7 de Maio de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Maria José P. S. Taborda — bilhete de identidade n.º 388747, de 19 de Janeiro de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Paulo Sérgio F. Ferreira — bilhete de identidade n.º 10288468, de 16 de Julho de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.
- António M. Silva Fernandes — bilhete de identidade n.º 6597347, de 7 de Janeiro de 2003, do arquivo de identificação de Braga.
- Aurélio Rodrigues — bilhete de identidade n.º 2793851, de 9 de Fevereiro de 1996, do arquivo de identificação de Viana do Castelo.
- Dulce Maria dos Santos Figueiredo — bilhete de identidade n.º 6602433, de 30 de Outubro de 2000, do arquivo de identificação do Porto.
- Jorge Pinto Pereira — bilhete de identidade n.º 6968580, de 20 de Janeiro de 2003, do arquivo de identificação do Porto.
- Luís Filipe S. Martins — bilhete de identidade n.º 10497639, de 26 de Agosto de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Maria Albertina F. da Rocha Silva — bilhete de identidade n.º 8097522, de 12 de Outubro de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Rui Fernando Romano Afonso — bilhete de identidade n.º 6965281, de 29 de Agosto de 2001, do arquivo de identificação de Braga.
- Gualter José Silvano Simões — bilhete de identidade n.º 4917263, de 14 de Agosto de 2002, do arquivo de identificação de Coimbra.
- José Alberto Rodrigues Amado Mateus — bilhete de identidade n.º 7380028, de 9 de Janeiro de 2004, do arquivo de identificação de Coimbra.
- Maria Alexandrina Dinis Fonseca — bilhete de identidade n.º 1588078, de 7 de Novembro de 2003, do arquivo de identificação de Aveiro.
- Maria Isabel Oliveira Roque — bilhete de identidade n.º 4072303, de 14 de Outubro de 2003, do arquivo de identificação de Coimbra.
- Nuno José Casal Ribeiro M. Ramos — bilhete de identidade n.º 7771119, de 27 de Setembro de 2001, do arquivo de identificação de Aveiro.
- Paulo Sérgio Leocádio Bernardo — bilhete de identidade n.º 10149433, de 14 de Abril de 2005, do arquivo de identificação de Coimbra.
- Alexandra Regina Ferreira da Silva — bilhete de identidade n.º 6925787, de 19 de Novembro de 2001, do arquivo de identificação de Viseu.
- Manuel Gonçalves dos Santos — bilhete de identidade n.º 3028939, de 6 de Janeiro de 2005, do arquivo de identificação da Guarda.
- Maria de Fátima B. Pires da Costa Jorge — bilhete de identidade n.º 4416678, de 5 de Agosto de 2003, do arquivo de identificação de Viseu.
- Maria João Ribeiro e Silva David — bilhete de identidade n.º 2905994, de 30 de Abril de 2001, do arquivo de identificação de Viseu.
- Maria Manuela Pereira de Sousa — bilhete de identidade n.º 6236392, de 21 de Janeiro de 2001, do arquivo de identificação da Guarda.
- Maria Margarida Martins Coelho Messias — bilhete de identidade n.º 8202671, de 18 de Fevereiro de 2004, do arquivo de identificação de Viseu.
- Rui Pedro Alves Lima — bilhete de identidade n.º 10183463, de 24 de Setembro de 2002, do arquivo de identificação de Viseu.
- Ana Paula Batista da Graça — bilhete de identidade n.º 8439078, de 18 de Novembro de 2004, do arquivo de identificação de Portalegre.
- Ana Paula Cueiro Correia — bilhete de identidade n.º 9612597, de 20 de Outubro de 2000, do arquivo de identificação de Évora.
- Brás Manuel da Conceição Palma — bilhete de identidade n.º 9620997, de 27 de Novembro de 2003, do arquivo de identificação de Beja.
- Cecília da Conceição C. P. Marques Fialho — bilhete de identidade n.º 7304991, de 15 de Janeiro de 2001, do arquivo de identificação de Évora.
- José Manuel Espírito Santo Romão — bilhete de identidade n.º 5565475, de 14 de Setembro de 1999, do arquivo de identificação de Beja.
- Maria Rosa Pinelas Gouveia Catita — bilhete de identidade n.º 8088719, de 21 de Janeiro de 2002, do arquivo de identificação de Évora.
- Paula Alexandra M. N. Carrasquinho — bilhete de identidade n.º 8172556, de 3 de Setembro de 2001, do arquivo de identificação de Évora.
- Ana Paula Coutinho Marques — bilhete de identidade n.º 8609559, de 26 de Março de 2002, do arquivo de identificação de Faro.
- Carla L. Venâncio Guerreiro — bilhete de identidade n.º 9794293, de 27 de Novembro de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Celso Emanuel T. S. Mendes — bilhete de identidade n.º 9169055, de 16 de Junho de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Isa Maria C. S. Gomes — bilhete de identidade n.º 8122428, de 13 de Março de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa.
- José Manuel Boto Vieira — bilhete de identidade n.º 4615315, de 9 de Outubro de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Maria Helena Lopes Madeira — bilhete de identidade n.º 7863930, de 29 de Março de 2004, do arquivo de identificação de Faro.
- Válter Sousa Faria — bilhete de identidade n.º 10298162, de 19 de Julho de 2002, do arquivo de identificação de Faro.



- Helena Gouveia Sousa — bilhete de identidade n.º 8035265, de 27 de Junho de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Manuel Deus Fortuna — bilhete de identidade n.º 3747765, de 31 de Março de 2000, do arquivo de identificação do Funchal.
- Manuel Ramiro Marques Pereira — bilhete de identidade n.º 10116438, de 13 de Janeiro de 2000, do arquivo de identificação do Funchal.
- Maria Isabel do Espírito Santo — bilhete de identidade n.º 2077464, de 4 de Maio de 2001, do arquivo de identificação do Funchal.
- Rita Paula Gouveia — bilhete de identidade n.º 8562272, de 2 de Fevereiro de 1999, do arquivo de identificação do Funchal.
- Willy Silva Waddington — bilhete de identidade n.º 10259801, de 31 de Outubro de 2003, do arquivo de identificação do Funchal.
- Vasco Luís C. Rodrigues — bilhete de identidade n.º 357985, de 16 de Abril de 1998, do arquivo de identificação do Funchal.
- Ana Cristina S. Simas — bilhete de identidade n.º 7730242, de 2 de Abril de 1998, do arquivo de identificação de Ponta Delgada.
- Helena Costa Brito — bilhete de identidade n.º 7734112, de 9 de Junho de 2005, do arquivo de identificação de Angra do Heroísmo.
- Isabel Cristina F. J. O. Correia — bilhete de identidade n.º 5492890, de 11 de Maio de 1999, do arquivo de identificação de Angra do Heroísmo.
- João Manuel B. Freitas Alves Lima — bilhete de identidade n.º 9885045, de 26 de Agosto de 2004, do arquivo de identificação de Angra do Heroísmo.
- Leonor da Conceição A. Rocha — bilhete de identidade n.º 6967073, de 9 de Junho de 2005, do arquivo de identificação de Angra do Heroísmo.
- Paula Valença Gama Rodrigues — bilhete de identidade n.º 7220100, de 28 de Maio de 2002, do arquivo de identificação de Ponta Delgada.
- Rui Jorge Ferreira — bilhete de identidade n.º 7506892, de 31 de Dezembro de 2003, do arquivo de identificação de Angra do Heroísmo.
- Carlos Duarte R. Fernandes — bilhete de identidade n.º 5342181, de 21 de Maio de 2003, do arquivo de identificação de Setúbal.
- David M. Guerra M. Calão — bilhete de identidade n.º 5380148, de 4 de Janeiro de 2001, do arquivo de identificação de Aveiro.
- Fernando António V. N. O. de Oliveira — bilhete de identidade n.º 6080976, de 2 de Outubro de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa.
- José Artur Gordinho São Marcos — bilhete de identidade n.º 6905874, de 11 de Maio de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa.
- José Pedro Fernandes Simões — bilhete de identidade n.º 5807203, de 22 de Abril de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Rui Manuel Santos Oliveira Nunes — bilhete de identidade n.º 5599396, de 15 de Setembro de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Adolfo Gonçalves R. Lobato — bilhete de identidade n.º 11453, de 21 de Abril de 1998, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Carlos Alberto Lisboa — bilhete de identidade n.º 2354324, de 9 de Abril de 1998, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Carlos Vivaldo Santos — bilhete de identidade n.º 1289103, de 2 de Abril de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.
- João C. Ramos Freire — bilhete de identidade n.º 4571502, de 30 de Abril de 1997, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Joaquim M. Casas Novas — bilhete de identidade n.º 2016913, de 22 de Junho de 1998, do arquivo de identificação de Lisboa.
- José Rafael C. da Fonseca — bilhete de identidade n.º 2190245, de 23 de Abril de 1996, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Maria Luísa Neves Santos — bilhete de identidade n.º 2072458, de 24 de Maio de 1995, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Abel Martins Rodrigues — bilhete de identidade n.º 5180848, de 15 de Outubro de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Filomena H. Bartolomeu José — bilhete de identidade n.º 16479, de 5 de Maio de 1997, do arquivo de identificação de Lisboa.
- João Manuel S. Martins — bilhete de identidade n.º 1309342, de 27 de Junho de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Jorge H. Capelo Gonçalves — bilhete de identidade n.º 6994888, de 27 de Dezembro de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Paulo Jorge Cameira dos Santos — bilhete de identidade n.º 6034635, de 19 de Abril de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Maria José Bação Madruga — bilhete de identidade n.º 2194883, de 23 de Janeiro de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Ana de Jesus L. Mira Salgado — bilhete de identidade n.º 5241474, de 21 de Outubro de 1998, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Bruno Duarte Gomes da Silva Quintais — bilhete de identidade n.º 9557034, de 12 de Maio de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Luís Manuel António O. Araújo — bilhete de identidade n.º 2208410, de 8 de Janeiro de 1997, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Jorge M. Ferraz da Silva — bilhete de identidade n.º 1227637, de 3 de Outubro de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Manuel Fernandes Araújo — bilhete de identidade n.º 3604685, de 10 de Novembro de 1998, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Maria Fernanda M. Ambrosino — bilhete de identidade n.º 4447914, de 30 de Abril de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Maria Helena Marcos Diogo — bilhete de identidade n.º 4257016, de 26 de Agosto de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Álvaro de Sousa Carneiro — bilhete de identidade n.º 4575098, de 27 de Setembro de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Anabela Ferreira Rodrigues — bilhete de identidade n.º 6209306, de 21 de Março de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa.

- Isabel Alexandra G. R. C. Oliveira — bilhete de identidade n.º 7364633, de 3 de Maio de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.
- José Pedro F. Costa — bilhete de identidade n.º 4591643, de 27 de Maio de 1998, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Maria Amélia Alves Cabaço — bilhete de identidade n.º 6977297, de 15 de Outubro de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Maria Inês Graça — bilhete de identidade n.º 2725427, de 23 de Outubro de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Sílvia Simões Neves Nogueira Serens — bilhete de identidade n.º 2588452, de 19 de Março de 2004, do arquivo de identificação de Coimbra.
- Ana Maria Freitas Cruz Nogueira — bilhete de identidade n.º 10149068, de 27 de Dezembro de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Isabel Maria R. Trindade — bilhete de identidade n.º 314089, de 14 de Junho de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Maria Emília Beja Cunha — bilhete de identidade n.º 5587030, de 29 de Janeiro de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Maria Margarida N. X. Bento — bilhete de identidade n.º 5230467, de 10 de Outubro de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Nuno da Silva Santos Nunes — bilhete de identidade n.º 9624589, de 11 de Dezembro 2003, do arquivo de identificação de Setúbal.
- Sérgio Manuel F. Chaveca — bilhete de identidade n.º 160897, de 16 de Outubro 2001, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Suplentes:
- Elsa Vera Rocha Moreira — bilhete de identidade n.º 1921696, de 19 de Setembro de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Lino Lopes da Silva — bilhete de identidade n.º 3818039, de 4 de Agosto 1981, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Maria Beatriz F. V. Mangas — bilhete de identidade n.º 7942298, de 12 de Outubro de 1997, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Isabel Paula R. Marques — bilhete de identidade n.º 4882306, de 26 de Maio de 1997, do arquivo de identificação de Lisboa.
- João C. Almeida Fernandes — bilhete de identidade n.º 316201, de 7 de Fevereiro de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Rogério Sílvio Gomes Soares — bilhete de identidade n.º 7222180, de 16 de Fevereiro de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Cidália Maria C. Pacheco — bilhete de identidade n.º 11141381, de 11 de Janeiro de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.
- José da Conceição Nunes — bilhete de identidade n.º 658428, de 26 de Fevereiro de 1997, do arquivo de identificação de Ponta Delgada.
- Hermínia Maria Almeida Machado — bilhete de identidade n.º 3852641, de 17 de Dezembro 2004, do arquivo de identificação do Porto.
- José Moreira Coelho da Rocha — bilhete de identidade n.º 850031, de 15 de Fevereiro 2002, do arquivo de identificação do Porto.
- Manuel Belmiro Correia — bilhete de identidade n.º 2870909, de 29 de Novembro 2004, do arquivo de identificação de Bragança.
- Maria Margarida Madeira — bilhete de identidade n.º 3450939, de 17 de Julho de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Ana Filipa Esteves Dias Alves — bilhete de identidade n.º 9642978, de 30 de Janeiro de 2004, do arquivo de identificação de Viseu.
- Ana Maria Mendes de Oliveira — bilhete de identidade n.º 4728637, de 23 de Dezembro de 1997, do arquivo de identificação de Viseu.
- Etelvina Maria Santos Pina Marques Alves — bilhete de identidade n.º 6081982, de 30 de Setembro de 2002, do arquivo de identificação de Viseu.
- Maria do Rosário Lima A. R. Pires Teixeira — bilhete de identidade n.º 6181539, de 17 de Novembro de 2003, do arquivo de identificação de Viseu.
- António João Nunes Patinhas Gião — bilhete de identidade n.º 8172547, de 7 de Novembro de 2002, do arquivo de identificação de Faro.
- Josélia Teixeira Vicente Rodrigues Palma — bilhete de identidade n.º 8260463, de 19 de Julho de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Maria Aurora Gonçalves Neto Martins — bilhete de identidade n.º 1130378, de 12 de Novembro de 1999, do arquivo de identificação de Faro.
- Adelino Martins de Oliveira — bilhete de identidade n.º 2724377, de 1 de Julho 1999, do arquivo de identificação do Porto.
- Elisa Abreu Fernandes — bilhete de identidade n.º 1293606, de 27 de Fevereiro 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Maria Celisa R. Canário — bilhete de identidade n.º 4517173, de 15 de Maio de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Maria Margarida M. Silva — bilhete de identidade n.º 6564360, de 13 de Maio de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Marisa Alexandra Carmelino Bodião — bilhete de identidade n.º 9588473, de 17 de Março de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Paulo Froilano M. de Carvalho — bilhete de identidade n.º 7379552, de 28 de Janeiro de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Cândida Nascimento Madeira — bilhete de identidade n.º 4721647, de 4 de Julho 2001, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Maria Luzia S. Travado — bilhete de identidade n.º 5505645, de 8 de Junho 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Álvaro Manuel S. da Silva — bilhete de identidade n.º 4206668, de 14 de Abril de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa.
- João Proença Milheiro — bilhete de identidade n.º 4115822, de 20 de Abril de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa.
- José Carreto Lages — bilhete de identidade n.º 2592431, de 23 de Fevereiro de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.
- Carmelita Anjos Fernandes Freitas — bilhete de identidade n.º 2329937, de 12 de Outubro de 2002, do arquivo de identificação do Funchal.

Natacha Raposo Marques — bilhete de identidade n.º 10393780, de 9 de Março de 2004, do arquivo de identificação do Funchal.

Anisabel Mendes Teles da Fonseca — bilhete de identidade n.º 8140040, de 21 de Julho de 2004, do arquivo de identificação de Aveiro.

José Carlos Fernandes de Sá Pereira — bilhete de identidade n.º 3454519, de 15 de Fevereiro de 2000, do arquivo de identificação de Aveiro.

João Paulo Faria Malheiro — bilhete de identidade n.º 9533177, de 4 de Outubro de 2005, do arquivo de identificação de Évora.

Maria do Carmo Brites Cavaco — bilhete de identidade n.º 9151735, de 17 de Outubro de 2005, do arquivo de identificação de Beja.

Rui Pedro Pires Quarenta — bilhete de identidade n.º 6091979, de 31 de Dezembro de 2003, do arquivo de identificação de Portalegre.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I — ESTATUTOS

#### **ANPME — Assoc. Nacional das Pequenas e Médias Empresas — Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral extraordinária realizada em 3 de Maio de 2005, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2005.

#### Artigo 20.º

Os corpos gerentes são eleitos por meio de escrutínio secreto em reunião da assembleia geral.

§ 1.º Para que possa ser válida a eleição por escrutínio secreto é necessário que a lista vencedora ganhe as eleições por maioria absoluta.

§ 2.º O mandato dos membros da direcção é de quatro anos, sendo permitida a reeleição por mandatos sucessivos.

Registados em 3 de Janeiro de 2006, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 1, a fl. 55 do livro n.º 2.

### II — DIRECÇÃO

...

### III — CORPOS GERENTES

...

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I — ESTATUTOS

### **Comissão de Trabalhadores da Empresa Editorial do Ministério da Educação — Alteração**

Alteração aprovada em plenário de trabalhadores de Novembro de 2005.

#### Artigo 42.º

##### **Protecção aos representantes dos trabalhadores**

1 — O procedimento disciplinar contra elementos eleitos para a estrutura representativa dos trabalhadores rege-se pelas normas previstas na legislação em vigor.

2 — Quando a acção disciplinar determine despedimento sem motivo de justa causa, o trabalhador tem direito a optar entre a reintegração na empresa ou a uma indemnização calculada nos termos previstos na legislação ou na convenção colectiva aplicável.

#### Artigo 45.º

##### **Registo das sanções disciplinares**

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, para apresentar às autoridades sempre que o solicitarem, o registo das sanções disciplinares, escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das disposições previstas nestes estatutos e na legislação aplicável.

#### Artigo 60.º

##### **Financiamento da CT**

1 — Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos.

2 — A CT submete anualmente à apreciação do plenário as receitas e despesas da sua actividade.

Registados em 30 de Dezembro de 2005, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 152/2005, a fl. 95 do livro n.º 1.

## II — IDENTIFICAÇÃO

### **Comissão de Trabalhadores do Banco BPI, S. A. Substituição**

Na Comissão de Trabalhadores do Banco BPI, S. A., publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2005, para o mandato de 2005-2008, foi efectuada a seguinte substituição:

Maria Eugénia Saraiva Torres Ferreira Gama Silva, titular do bilhete de identidade n.º 2167052, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa em 29 de Maio de 1996, passa a integrar a Comissão de Trabalhadores, em substituição de Jorge Henriques de Almeida.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2006, nos termos do artigo 350.º do Código do Trabalho, em 30 de Dezembro de 2005.

### **Comissão de Trabalhadores do Banco Comercial Português — Substituição**

Na Comissão de Trabalhadores do Banco Comercial Português, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2004, para o mandato de 2004-2007, foi efectuada a seguinte substituição, em 2 de Janeiro de 2006:

Fernando Marques Borges Pito, possuidor do bilhete de identidade n.º 348252, passa a integrar a Comissão de Trabalhadores, em substituição de Maria da Conceição Godinho Barbosa Leão.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2006, nos termos do Código do Trabalho, em 5 de Janeiro de 2006.

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

## I — CONVOCATÓRIAS

...

## II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### **Valeo-Cablinal Portuguesa, L.<sup>da</sup>**

Eleição em 20 de Dezembro de 2005, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2005.

Sérgio Raul da Silva Felgueiras, bilhete de identidade n.º 7909251, emitido em 12 de Fevereiro de 2003 pelo arquivo de Viana do Castelo.

Filipe Carlos Caetano dos Santos, bilhete de identidade n.º 11100328, emitido em 20 de Maio de 1999 pelo arquivo de Viana do Castelo.

Ana Maria Ferreira Torres Eiras, bilhete de identidade n.º 9334636, emitido em 18 de Abril de 2000 pelo arquivo de Viana do Castelo.

Maria Gracinda de Brito Gonçalves, bilhete de identidade n.º 6820280, emitido em 19 de Outubro de 2001 pelo arquivo de Viana do Castelo.

Carla Maria Soares Antunes, bilhete de identidade n.º 10927569, emitido em 3 de Janeiro de 2003 pelo arquivo de Viana do Castelo.

Registados em 3 de Janeiro de 2006, nos termos do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 1/2006, a fl. 5 do livro n.º 1.

### **AQUATÉCNICA, Sociedade de Construções, L.<sup>da</sup>/Hotel Éden**

Eleição realizada em 23 de Dezembro de 2005, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2005.

Efectivos:

Luís Filipe Dias da Costa Moreira Leitão.  
Miguel Horácio Jorge Nunes.

Suplentes:

José Carlos Martins Mesquita.  
Sandra Cristina Castanheira Favinha da Silva.

Registados em 3 de Janeiro de 2006, nos termos do artigo 278.º, n.º 2, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 2/2006, a fl. 5 do livro n.º 1.

## CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...



# INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

## EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

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

- ACEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Almirante Reis, 144, 6.º, B, 1150-023 Lisboa — alvará n.º 172/96.
- À Hora Certa — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Saraiva de Carvalho, 32, loja, 1250-244 Lisboa — alvará n.º 486/2005.
- A Temporária — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Belchior de Matos, 9-C, 2500 Caldas da Rainha — alvará n.º 69/91.
- Abel Soares & Filhos Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Dr. Fernando Aroso, 260, rés-do-chão, Leça da Palmeira, 4450 Matosinhos — alvará n.º 336/2001.
- ACA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Álvaro Castelões, 725, 1.º, sala 4, 4450 Matosinhos — alvará n.º 8/90.
- Acção e Selecção — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua da Murgueira, 60, Alfragide, 2610-124 Amadora — alvará n.º 471/2004.
- Accelerated Contact Consulting — Empresa de Trabalho Temporário, Urbanização da Várzea do Brejo, lote F, rés-do-chão, direito, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 479/2005.
- ACMR — Empresa de Trabalho Temporário e Formação, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Baiona, São Teotónio, Odemira, 7630 Odemira — alvará n.º 312/2000.
- Actividades 2000 — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Rodrigues Sampaio, 30-C, 6.º, direito, 1150-280 Lisboa — alvará n.º 366/2001.
- ADECCO — Recursos Humanos — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de António Pedro, 111, 3.º, frente, 1050 Lisboa — alvará n.º 2/90.
- Aeropiloto Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Aeródromo Municipal de Cascais, Hangar 5, Tires, 2785-632 São Domingos de Rana — alvará n.º 204/97.
- AFRIPESSOAL — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, Rua de Ana Castro Osório, 1, 1.º, esquerdo, 2700 Amadora — alvará n.º 367/2001.
- Aircrew Services — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua da Carreira, 115-117, 9000-042 Funchal — alvará n.º 416/2003.
- ALGARTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Ceuta, Edifício A Nora, lote 2, loja 1, 8125 Quarteira — alvará n.º 244/98.
- Allbecon Portugal — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, Avenida do Engenheiro Duarte Pacheco, torre 1, 15.º, 1070-101 Lisboa — alvará n.º 481/2005.
- Alternativa — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Estrada Exterior da Circunvalação, 10 480, rés-do-chão, esquerdo, 4450 Matosinhos — alvará n.º 438/2003.
- ALUTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Preciosa, 181, 4100-418 Porto — alvará n.º 211/97.
- ALVERTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Alameda de Fernando Namora, 11, 6.º, direito, Póvoa de Santo Adrião, 2675 Póvoa de Santo Adrião — alvará n.º 404/2002.
- Alves & Barreto — Empresa de Trabalhos Temporários, L.<sup>da</sup>, Zona Industrial 1, lote 3, 6030-245 Vila Velha de Ródão — alvará n.º 373/2002.
- Amaro & Pires — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Cónego Tomás Póvoa, 3, 3.º, esquerdo, Tavadede, 3082 Figueira da Foz — alvará n.º 449/2004.
- ANBELCA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Simão Bolívar, 239, 2.º, sala 4, 4470 Maia — alvará n.º 158/95.
- Antave RH Portugal — Recursos Humanos e de T. Temporário, S. A., Rua de Sousa Martins, 17, rés-do-chão, esquerdo, 1050 Lisboa — alvará n.º 411/2003.
- António Caipira — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Beco de São Luís da Pena, 7, 2.º, 1150-335 Lisboa — alvará n.º 113/93.
- Artéria — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de João Posser de Andrade Villar, lote 4, loja B, 2910 Setúbal — alvará n.º 331/2001.
- ARTIC — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Juventude, 1, 6.º, C, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 346/2001.
- ATLANCO — Selecção e Recrutamento de Pessoal, Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Largo de Rafael Bordalo Pinheiro, 12, 1200-369 Lisboa — alvará n.º 266/99.
- AURESERVE 2 — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de João Fandango, 25, 5.º, esquerdo, 2670-529 Loures — alvará n.º 457/2004.
- Aviometa Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Aeródromo Municipal de Cascais, Hangar 2, Tires, 2785-632 São Domingos de Rana — alvará n.º 271/99.
- Bissau Tempo — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Estrada do Marquês de Pombal, 17, cave, esquerdo, Rinchoa, 2635-303 Rio de Mouro — alvará n.º 484/2005.
- Bordão — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Almada Negreiros, 39, rés-do-chão, direito, Tapada das Mercês, 2725 Mem Martins — alvará n.º 262/2004.
- C. B. N. D. — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, ZIL II, lote 235, 7520 Sines — alvará n.º 400/2002.
- CLTT — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Ester Bettencourt Duarte, lote 76, 9.º, esquerdo, 2625 Póvoa de Santa Iria — alvará n.º 489/2005.

- C. N. O. — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Luciano Cordeiro, 116, 3.º, 1050-140 Lisboa — alvará n.º 363/2001.
- Campo Grande — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do 1.º de Maio, 832, 245 Alfena, 4445-245 Valongo — alvará n.º 232/98.
- Campos — Empresa de Trabalho Temporário e Formação, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Baiona, São Teotónio, 7630 Odemira — alvará n.º 375/2002.
- Candeias — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Fontes Pereira de Melo, 35, 7.º, CD, porta A, Edifício Aviz, 1250 Lisboa — alvará n.º 218/97.
- Casual — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de D. João II, Edifício Infante, lote 116-05, 4.º, Parque das Nações, 1990-083 Lisboa — alvará n.º 356/2001.
- CEDEINFESTA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Conde, 5718, 1.º, direito, traseiras, 4465-093 São Mamede de Infesta — alvará n.º 470/2004.
- Cedência Mais — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua Nova de São Bento, 4, 4900 Viana do Castelo — alvará n.º 210/97.
- CEDETRAT — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Travessa das Violetas, 10, Outeiro, 7200 Reguengos de Monsaraz — alvará n.º 358/2001.
- CEDI — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Zona Industrial da Moita, Rua dos Tanoeiros, lote 43, Arroeteias, Alhos Vedros, 2860 Moita — alvará n.º 40/91.
- CEDIOGON — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Manuel Ribeiro, 21, lote 30, 2855 Corroios — alvará n.º 413/2003.
- CEDIPRONGO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Francos, 400, 4250-217 Porto — alvará n.º 344/2001.
- CEDMAD — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Pico de São João, 43, 9000 Funchal — alvará n.º 494/2005.
- CEJU — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do 1.º de Dezembro, 243, 1.º, salas 13 e 14, Matosinhos, 4450 Matosinhos — alvará n.º 200/97.
- Cem por Cento — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Fontes Pereira de Melo, 3, 6.º, esquerdo, 1050 Lisboa — alvará n.º 242/98.
- CEMOBE — Cedência de Mão-de-Obra — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de D. João V, 2-A, 1.º, direito, 1200 Lisboa — alvará n.º 86/92.
- Cidade Trabalho — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Misericórdia, 14, 5.º, sala 16, 1200 Lisboa — alvará n.º 281/99.
- CIUMAC — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Pau Queimado, Afonsoeiro, 2870 Montijo — alvará n.º 463/2004.
- COLTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Edifício Cascais Office, rés-do-chão, sala F, Rotunda das Palmeiras, 2645-091 Alcabideche — alvará n.º 25/91.
- COMPLEMENTUS — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida da República, 53, 1.º, 1050 Lisboa — alvará n.º 390/2002.
- CONFACE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Apartamentos Lereno, fracção B, 8950-411 Altura — alvará n.º 387/2002.
- CONFRITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Meixedo, Salzedas, 3610 Tarouca — alvará n.º 408/2003.
- CONSIGNUS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Brito Capelo, 97, 2.º, S/J, 4450 Matosinhos — alvará n.º 361/2001.
- CONSTRUZENDE — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Narciso Ferreira, 30, 4740 Esposende — alvará n.º 145/94.
- CONSULTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Elias Garcia, lote 19, loja B, 2745-074 Queluz — alvará n.º 480/2005.
- CONTRABALHO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Barão de Sabrosa, 163-C, 1900-088 Lisboa — alvará n.º 298/2000.
- Coutinho — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de António Conceição Bento, 17, 2.º, escritório 8, 2520 Peniche — alvará n.º 146/94.
- Cruz Lima — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, Estrada Nacional n.º 10, Terminal TIR, gabinete 77, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 378/2002.
- DELTRABALHO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Paiva de Andrada, 7, 2.º, 2560-357 Torres Vedras, 2560 Torres Vedras — alvará n.º 483/2005.
- Diu — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Bairro do Armador, lote 750, 2.º, direito, Zona M de Chelas, 1900-864 Lisboa — alvará n.º 193/96.
- DOUROLABOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua Torta, Vila Marim, 5040-484 Mesão Frio — alvará n.º 391/2002.
- DUSTRIMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Quinta das Cotovias, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 97/92.
- ECOTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Elias Garcia, 137, 2.º, 1050 Lisboa — alvará n.º 252/99.
- Eliana — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Urbanização do Vale, bloco 5, rés-do-chão, direito, 3610 Tarouca — alvará n.º 447/2004.
- EMOBRAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de São Francisco Xavier, lote 5, 2900 Setúbal — alvará n.º 58/91.
- EMPRECEDE — Cedência de Pessoal e Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Maria Lamas, 3, rés-do-chão, esquerdo, 2800 Cova da Piedade — alvará n.º 10/90.
- Empresa de Trabalho Temporário Arnaud Alexandre e C.ª, L.<sup>da</sup>, Rua de 5 de Outubro, 149, Cedofeita, 4100 Porto — alvará n.º 286/2000.
- Empresa de Trabalho Temporário — Papa Mané, L.<sup>da</sup>, Estrada do Marquês de Pombal, 17, cave, esquerdo, Rinchoa, 2635-303 Rio de Mouro — alvará n.º 371/2002.
- EPALMO — Empresa de Trabalho Temporário e Profissional, L.<sup>da</sup>, Rua de D. António Castro Meireles, 109, 3.º, Ermesinde, 4445 Valongo — alvará n.º 98/92.
- Epalmo Europa — Empresa de Trabalho Temporário e Profissional, L.<sup>da</sup>, Rua de São Lourenço, 121, 1.º, salas 1 e 6, 4446 Ermesinde — alvará n.º 491/2005.
- Está na Hora — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Simão Bolívar, 83, 1.º, sala 39, 4470 Maia — alvará n.º 452/2004.
- Este — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Caminho do Concelho, Pedra Negra, Alto dos Moinhos, 2710 Sintra — alvará n.º 441/2003.
- ÉTOILETEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Quintas das Rebelas, Rua A, fracção C, 3.º D, Santo André, 2830-222 Barreiro — alvará n.º 458/2004.



- EUROAGORA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Calçada do Tojal, 115, 5.º, esquerdo, frente, 1500 Lisboa — alvará n.º 472/2004.
- EUROCLOK — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Engenheiro Adelino Amaro da Costa, 9, Nossa Senhora da Piedade, 2490-510 Ourém — alvará n.º 465/2004.
- EUROPOL — Organização e Gestão de Recursos Humanos, Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Estrada do Poceirão, Lau, apartado 88, 2950 Palmela — alvará n.º 22/90.
- EUVEO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Armindo Costa Azevedo Júnior, 95, São Martinho de Bougado, 4785 Trofa — alvará n.º 431/2003.
- Externus — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Indústria, 2665 Vila Franca do Rosário — alvará n.º 490/2005.
- FBC — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do General Gomes Freire, 81-B, 2910-518 Setúbal — alvará n.º 428/2003.
- Feitoria do Trabalho — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Antero de Quental, 5-B, sala 17, 2795 Linda-a-Velha — alvará n.º 445/2003.
- Fermes Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Serra de São Luís, 40, São Sebastião, 2900 Setúbal — alvará n.º 49/91.
- FLEXIJOB — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do 1.º de Dezembro de 1640, 533-A, Casal do Marco, 2840 Seixal — alvará n.º 284/99.
- FLEXILABOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de António Augusto de Aguiar, 108, 2.º, 1050-019 Lisboa — alvará n.º 403/2002.
- FLEXITEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de D. Nuno Álvares Pereira, 1.º, P1, 2490 Ourém — alvará n.º 304/2000.
- Flex-People — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Complexo CREL, Bela Vista, Rua da Tascoa, 16, 1.º, H, Massamá, 2745 Queluz — alvará n.º 359/2001.
- FORCEPE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Dr. José de Almeida, 29-B, 3.º, escritório 8, 2805-084 Almada — alvará n.º 202/97.
- FORMASEL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Almirante Reis, 131, 5.º, frente, 1100 Lisboa — alvará n.º 350/2001.
- FORMATEC-TT — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua dos Pinheirinhos, 6, rés-do-chão, esquerdo, 2910-121 Setúbal — alvará n.º 353/2001.
- Fortes & Fernandes — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Estrada de Manique, 5, 1.º, direito, 1750 Lisboa — alvará n.º 278/99.
- Fórum Selecção — Consultoria em Recursos Humanos e Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Professor Augusto Abreu Lopes, 6, rés-do-chão, esquerdo, 2675 Odivelas — alvará n.º 433/2003.
- Foz Cávado — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Largo de Henrique Medina, Marinhas, 4740 Esposende — alvará n.º 420/2003.
- Francisco Valadas — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Martins Sarmiento, 42, 2.º direito, Penha de França, 1170-232 Lisboa — alvará n.º 409/2003.
- FRETINA II — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Dr. António Joaquim Granjo, 23, 2900-232 Setúbal — alvará n.º 156/95.
- FULLCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Açúcar, 86-A, 1950-010 Lisboa — alvará n.º 469/2004.
- G. F. F. — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de António Sérgio, lote 341, Foros de Amora, 2840 Seixal — alvará n.º 323/2001.
- G. R. H. U. A. — Empresa de Trabalho Temporário e de Gestão de Recursos Humanos de Aveiro, L.<sup>da</sup>, Avenida do Dr. Lourenço Peixinho, 173, 4.º, AA, 3800-167 Aveiro — alvará n.º 303/2000.
- GAIACEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Agro, 263, Madalena, 4405 Valadares — alvará n.º 88/92.
- Galileu Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Salitre, 134, 1250 Lisboa — alvará n.º 162/95.
- GEM — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Largo dos Combatentes da Grande Guerra, 23, 1.º, esquerdo, 2080-038 Fazendas de Almeirim — alvará n.º 327/2001.
- GERCEPE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Fernando Pessoa, 76, 8200 Albufeira — alvará n.º 297/2000.
- GESERFOR — Gestão de Recursos Humanos e Emp. Trabalho Temporário, S. A., Rua da Rainha D. Estefânia, 113, 1.º, 4100 Porto — alvará n.º 66/91.
- GRAFTON — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida da Liberdade, 245, 2.º, B, 1250-143 Lisboa — alvará n.º 474/2005.
- H. P. Hospedeiras de Portugal — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Artilharia 1, 79, 3.º, 1250-038 Lisboa — alvará n.º 33/91.
- HAYSP — Recrutamento, Selecção e Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Avenida da República, 90, 1.º, fracção 2, 1600 Lisboa — alvará n.º 354/2001.
- HORA CEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Quinta do Lavi, bloco A, 1.º, escritório 5, Abrunheira, São Pedro de Penaferrim, 2710 Sintra — alvará n.º 456/2004.
- HORIOBRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Quinta do Lavi, bloco A, 1.º, Abrunheira, São Pedro de Penaferrim, 2710 Sintra — alvará n.º 455/2004.
- HUSETE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Ferreira de castro, 8 e 8-A, 2745 Queluz — alvará n.º 125/93.
- I. R. S. B. — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Almeida e Sousa, 42-A, 1350 Lisboa — alvará n.º 425/2003.
- Ibercontrato — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua Castilho, 71, 2.º, esquerdo, 1250-068 Lisboa — alvará n.º 294/2000.
- IBERTAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do 1.º de Dezembro, 243, salas 13 e 14, 4450 Matosinhos — alvará n.º 436/2003.
- Ideal — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, lugar da Torna, Dalvares, 3610 Tarouca — alvará n.º 412/2003.
- INFORGESTA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Elias Garcia, 76, 3.º, F, 1050-100 Lisboa — alvará n.º 215/97.
- Intelac Temporária — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Belo Horizonte, 9-G, Jardim dos Arcos, Oeiras, 2780 Paço de Arcos — alvará n.º 235/98.
- INTERTEMPUS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de D. Pedro V, 60, 1.º, direito, 1250 Lisboa — alvará n.º 396/2002.

- INTESS — Soc. de Intérpretes — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de São Julião, 62, 1.º, esquerdo, 1100 Lisboa — alvará n.º 12/90.
- ITALSINES — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de António Aleixo, lote 1, 2.º, C, Sines, 7520 Sines — alvará n.º 151/94.
- JCL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Quinta do Ribeiro, Rua de Recarei, 4465-728 Leça do Balio, 4450 Matosinhos — alvará n.º 116/93.
- João Paiva — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua de Mouzinho de Albuquerque, lote 8, loja 3, 2910 Setúbal — alvará n.º 448/2004.
- Jones, Pereira & Nunes — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Dr. Miguel Bombarda, 224, 1.º, sala C, 2600-192 Vila Franca de Xira — alvará n.º 446/2003.
- JOPRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Assunção, 7, 5.º, 1100-042 Lisboa — alvará n.º 6/90.
- KAMJETA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Sabino Sousa, 14, loja, 1900-401 Lisboa — alvará n.º 332/2001.
- Kidogil Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Rodrigues Sampaio, 6, 2.º, 1150 Lisboa — alvará n.º 329/2001.
- L. B. P. — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Coelho da Rocha, 90, 4.º, direito, 1200 Lisboa — alvará n.º 262/99.
- LABORMAIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Estrada Nacional n.º 109, Arrotozinha, apartado 15, 3860-210 Estarreja — alvará n.º 475/2005.
- LABORSET — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Estrada de Algodeia, 21-B, 2900-209 Setúbal — alvará n.º 482/2005.
- Labour Services — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua do Professor Sousa da Câmara, 157-A, 1070 Lisboa — alvará n.º 440/2003.
- LANOL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Engenheiro Adelino Amaro da Costa, 9, 2490 Ourém — alvará n.º 74/92.
- Leader — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida Central, loja 6, 42-44, 4700 Braga — alvará n.º 439/2003.
- LIDERPOWER — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Casal do Cotão, 2.ª fase, lote 6, 2.º, direito, 2735-111 Cacém — alvará n.º 379/2002.
- LITORALCED — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua dos Ricardos, lugar de Ciprestes, Louriçal, 3100 Pombal — alvará n.º 334/2001.
- LOCAUS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do 1.º de Dezembro, 404, sala 4, 4450 Matosinhos — alvará n.º 461/2004.
- Luís Miguel Martins — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua dos Bombeiros Voluntários, 19, 1.º, C, sala 4, 1675-108 Pontinha — alvará n.º 492/2005.
- LUSOCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Fontes Pereira de Melo, 3, 11.º, 1050 Lisboa — alvará n.º 282/99.
- Luso-Temp — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida dos Bombeiros Voluntários de Algés, 28-A, 1495 Algés — alvará n.º 307/2000.
- LUVERONIC — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Cidade de São Salvador, lote 38, 3.º, B, São Marcos, 2735 Cacém — alvará n.º 422/2003.
- Machado e Filhos — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Henrique Bravo, 6708, 4465 São Mamede de Infesta — alvará n.º 423/2003.
- MAIASERVE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Via de Francisco Sá Carneiro, 190, lote 22, sector 8, apartado 1325, Gemunde, 4470 Maia — alvará n.º 320/2000.
- MALIK — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Bairro do Casal dos Cucos, lote 44, cave, 2686 Camarate — alvará n.º 453/2004.
- Man-Hour — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua Andrade, 51, 1.º, esquerdo, 1170-014 Lisboa — alvará n.º 451/2004.
- Manpower Portuguesa — Serviços de Recursos Humanos (E. T. T.), S. A., Praça de José Fontana, 9-C, 1900 Lisboa — alvará n.º 1/90.
- MARROD — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Lugar de Ferrais, 95, Mazarefes, 4935-433 Viana do Castelo — alvará n.º 466/2004.
- MAXIMUS — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Urbanização da Quinta Nova, lote B-9, loja 1, 2580 Carregado — alvará n.º 392/2002.
- MAXURB — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Almirante Reis, 19, 1.º, esquerdo, 1150-008 Lisboa — alvará n.º 313/2000.
- METALVIA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de São Tomé e Príncipe, 6, loja B, apartado 81, Vialonga, 2625 Póvoa de Santa Iria — alvará n.º 115/93.
- Mister — Recrutamento, Selecção E. de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua dos Remolares, 35, 1.º, direito, 1200-370 Lisboa — alvará n.º 185/96.
- MONTALVERCA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Juventude, 3, loja 3, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 87/92.
- More — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de João Crisóstomo, 54-B2, 1064-079 Lisboa — alvará n.º 226/98.
- MOVIMEN — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Bela Vista, lugar da Jaca, 4415-170 Pedroso — alvará n.º 443/20003.
- MULTIÁPIA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Dr. Silva Teles, 10-A, 1050-080 Lisboa — alvará n.º 288/2000.
- MULTICEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de João Crisóstomo de Sá, 18, rés-do-chão, frente, 2745 Queluz — alvará n.º 399/2002.
- Multilabor — Cedência de Serviços, Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de João Crisóstomo, 52, 1069-079 Lisboa — alvará n.º 56/91.
- Multipessoal — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida da Liberdade, 211, 2.º, 1250 Lisboa — alvará n.º 203/97.
- Multitempo — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Praça de Alvalade, 6, 2.º, B, 1700 Lisboa — alvará n.º 166/95.
- MYJOBS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de António Augusto de Aguiar, 108, 2.º, 1050-019 Lisboa — alvará n.º 437/2003.
- N. E. T. T. — Nova Empresa Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Edifício Empresarial Tejo, rés-do-chão, esquerdo, sala A, Sítio de Bancelos, 2690 Santa Iria de Azoia — alvará n.º 240/98.
- Naylon — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Conde de Redondo, 82, 4.º, direito, 1150 Lisboa — alvará n.º 338/2001.
- NIASCO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Urbanização de Massamá Norte, Casal da Barota, lote 119, garagem 5, 2605 Belas — alvará n.º 291/2000.

- NICATRON — Empresa de Trabalho Temporário e Formação Profissional, L.<sup>da</sup>, Rua do Capitão Ramires, 3, 5.º, esquerdo, 1000-084 Lisboa — alvará n.º 61/91.
- NORASUL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Largo dos Besouros, 19-C, Alfovelos, 1675 Pontinha — alvará n.º 406/2003.
- OBRITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Brasil, World Trade Center, 9.º, Campo Grande, 1150 Lisboa — alvará n.º 175/96.
- Omnipessoal — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Largo de Carlos Selvagem, 3, 1.º, esquerdo, 1500 Lisboa — alvará n.º 290/2000.
- Omniteam — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Infante Santo, 50-C, 3.º, direito, 1350-379 Lisboa — alvará n.º 402/2002.
- Orlando da Conceição Carreira — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, lugar da Tapadinha, escritório 1, Castanheiro do Ouro, 3610 Tarouca — alvará n.º 276/99.
- OUTPLEX — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Padre Américo, 18-F, escritório 7, 1.º, 1600-548 Lisboa — alvará n.º 365/2001.
- PALMELAGEST — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Monte da Vigia, Algeruz, apartado 88, 2950 Palmela — alvará n.º 460/2004.
- PDML — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua dos Bombeiros Voluntários, lotes 9-10, loja C, direito, 2560-320 Torres Vedras — alvará n.º 341/2001.
- PERSERVE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Alameda de D. Afonso Henriques, 2, 1900 Lisboa — alvará n.º 16/90.
- PESSOALFORM — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Victor Gallo, 9, 3.º, M, 2430 Marinha Grande — alvará n.º 214/97.
- Pinto & Almeida — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Tristão Vaz Teixeira, 4, 3.º, frente, Rio de Mouro, 2735 Cacém — alvará n.º 383/2002.
- Place T. Team — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, 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.<sup>da</sup>, Rua do Capitão Leitão, Edifício Centro da Parede, 2.º, C, 2775-226 Parede — alvará n.º 241/98.
- PLANITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Urbanização do Condoal, Rua da Quinta da Arca, lote B, 17, 1.º, direito, Chainça, 2200 Abrantes — alvará n.º 243/98.
- PLATOFORMA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de João Crisóstomo, 52, 1069-070 Lisboa — alvará n.º 141/94.
- Policedências — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Urbanização dos Capitães de Abril, 2.ª fase, lugar do Brejo, lote 65, 4900 Viana do Castelo — alvará n.º 221/98.
- POLITEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Carlos Pereira, 4, cave, direito, 1500 Lisboa — alvará n.º 394/2002.
- PORTCEDE — Empresa de Trabalho Temporário e Formação Profissional, L.<sup>da</sup>, Rua de Bento de Jesus Caraça, 7 e 9, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 418/2003.
- Porto Lima e Roxo, Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Damião de Góis, 14, 2584-908 Carregado — alvará n.º 11/90.
- PORTSIMI — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Brito Capelo, 810, 1.º, 4450 Matosinhos — alvará n.º 410/2003.
- PRITECHE — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua de Américo Durão, lote 1, 4.º, direito, 1900 Lisboa — alvará n.º 488/2005.
- Pro-Impact — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup> (2.º proc.), Avenida do Engenheiro Pinheiro Braga, 18, loja 12-B, 4760 Vila Nova de Famalicão — alvará n.º 476/2005.
- Projecto Emprego — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Professor Fernando da Fonseca, 12-A, loja 2, 1600-618 Lisboa — alvará n.º 60/91.
- Projesado Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Mouzinho de Albuquerque, 3, loja 10, Monte Belo Norte, 2910 Setúbal — alvará n.º 206/97.
- PROMOIBÉRICA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Quinta do Charquinho, 25, rés-do-chão, direito, 1800 Lisboa — alvará n.º 160/95.
- PROTOKOL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Praceta do Prof. Egas Moniz, 177, rés-do-chão, Aldoar, 4100 Porto — alvará n.º 19/90.
- Psicotempos — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Luciano Cordeiro, 116, 1.º, 1200 Lisboa — alvará n.º 434/2003.
- RAIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Edifício Empresarial Tejo, rés-do-chão, esquerdo, sala A, Sítio de Bancelos, 2690 Santa Iria de Azoia — alvará n.º 382/2002.
- RANDSTAD — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua de Joshua Benoliel, 6, Edifício Alto das Amoreiras, 9.º, B, e 10.º, B, 1250 Lisboa — alvará n.º 296/2000.
- Rato e Braga — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Duque de Terceira, 12-A, rés-do-chão, esquerdo, Sobralinho, 2615-080 Alverca — alvará n.º 104/93.
- RECSSEL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Dr. Renato Araújo, 182, loja BZ, Arrifana, 3700 São João da Madeira — alvará n.º 415/2003.
- REGIVIR — Empresa de Trabalho Temporário e de Formação de Pessoal, L.<sup>da</sup>, 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.<sup>da</sup>, Rua do Capitão Manuel Carvalho, Edifício D. Pedro, 3.º, sala 18, apartamento 284, 4760 Vila Nova de Famalicão — alvará n.º 299/2000.
- REPARSAN — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, lugar das Pedras Ruivas, Fradelos, 4760 Vila Nova de Famalicão — alvará n.º 231/98.
- Ribeiro & Gertrudes — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Santo Velho, Avelar, 3240 Avelar — alvará n.º 272/99.
- RIMEC — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua de Rafael Bordalo Pinheiro, 12, 1.º, 1200-369 Lisboa — alvará n.º 432/2003.
- RIOCEDA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Francisco Alexandre Ferreira, 96-G, 4400-469 Vila Nova de Gaia — alvará n.º 249/99.
- Rumo 3000 — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Berna, 42, 1.º, direito, 1050-042 Lisboa — alvará n.º 464/2004.
- S. G. T. T. — Sociedade Geral de Trabalho Temporário — E. T. Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de João XXI, 70, escritório 1, 1000-304 Lisboa — alvará n.º 196/96.
- S. I. T. T. — Serviços Internacionais Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de 22 de Dezembro, 94, 2.º, direito, 2900 Setúbal — alvará n.º 139/94.

- S. O. S. — Selmark — Organização e Serviços, E. T. Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Salitre, 189-B, 1250 Lisboa — alvará n.º 82/92.
- S. P. T. — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Conde, 5716-A, rés-do-chão, Galeria Comercial, 4465 São Mamede de Infesta — alvará n.º 119/93.
- SADOCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Bento Gonçalves, 34-C, 2910 Setúbal — alvará n.º 150/94.
- SADOCIVIL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Estação, 7565 Santiago do Cacém — alvará n.º 131/93.
- Select — Recursos Humanos, Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida de João Crisóstomo, 54-B, 1050 Lisboa — alvará n.º 155/95.
- SERBRICONDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de José Malhoa, lote 1084, Quinta do Conde, 2830 Barreiro — alvará n.º 227/98.
- SERVEDROS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua das Fábricas, 8, 2860 Moita — alvará n.º 164/95.
- SERVICEDDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de António Pedro, 66, 2.º, direito, 1000 Lisboa — alvará n.º 5/90.
- SERVUS — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua do Marquês de Fronteira, 4-B, sala 10, 1070 Lisboa — alvará n.º 247/99.
- SMO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de D. António Ferreira Gomes, 12-B, 2835 Baixa da Banheira — alvará n.º 174/96.
- SMOF — Serv. de Mão-de-Obra Temporário e F. P. — E. T. Temp., L.<sup>da</sup>, Rua do Curado, Edifício Planície, 107, 1.º, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 79/92.
- Só Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Miradouro, lote 3, loja 5, Agualva, 2735 Cacém — alvará n.º 207/97.
- SOCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Cidade da Beira, 6-B e 6-C, Corroios, 2855 Corroios — alvará n.º 64/91.
- SODEPO — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida do Almirante Reis, 84, piso intermédio, 1150 Lisboa — alvará n.º 59/91.
- SOLDOMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do 1.º de Dezembro, 404, 1.º, sala 4, 4450 Matosinhos — alvará n.º 44/91.
- SONTAX — Serv. Int. de Rec. Hum. (Empresa de Trabalho Temporário), L.<sup>da</sup>, Rua da Cooperativa Agrícola do Funchal, bloco D, 2.º, C, 9000 Funchal — alvará n.º 417/2003.
- Sorriso — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Cruzamento da Estrada de Bucelas, lote 30, Edifício Vendespacos, 2669-908 Venda do Pinheiro — alvará n.º 137/94.
- SOTRATEL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Costa Cabral, 750, rés-do-chão, direito, traseiras, Paranhos, 4200 Porto — alvará n.º 136/94.
- Start — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Joaquim António de Aguiar, 66, 2.º, esquerdo, 1070 Lisboa — alvará n.º 154/95.
- STROIMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Picotas, São Martinho de Sardoura, 4550-844 Castelo de Paiva — alvará n.º 305/2000.
- SULCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Zona Industrial, Rua de Moura, lote 1, Alqueva, 7220 Portel — alvará n.º 287/2000.
- Suprema — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Latino Coelho, 63, 1.º, São Sebastião da Pedreira, 1050-133 Lisboa — alvará n.º 322/2000.
- Synergie — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de 15 de Novembro, 113, 4100-421 Porto — alvará n.º 265/99.
- TEMPHORARIO — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida do Almirante Reis, 201, 1.º, 1150 Lisboa — alvará n.º 30/91.
- Tempo-Iria — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Alameda de D. Afonso Henriques, 3-B, 1900-178 Lisboa — alvará n.º 273/99.
- Tempo & Engenho — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Sidónio Pais, 22, cave, direito, 1050 Lisboa — alvará n.º 427/2003.
- Tempo e Obra — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Adelino Palma Carlos, lote 19, 2, Quinta do Gato Bravo, 2810-352 Feijó — alvará n.º 330/2001.
- TEMPOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Bairro do Chabital, lote 46, loja A, apartado 33, 2515 Vila Franca de Xira — alvará n.º 75/92.
- TEMPORALIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Pé de Mouro, 1, Capa Rota, 2710-144 Sintra — alvará n.º 245/98.
- TEMPORIUM — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida da Independência das Colónias, 5, 2.º, B, 2910 Setúbal — alvará n.º 340/2001.
- TEMPURAGIL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Urbanização Monte Novo, 9, 3.º, B, 2955-010 Pinhal Novo — alvará n.º 444/2003.
- TERMCERTO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Castilho, 39, 10.º, C, 1277 Lisboa — alvará n.º 308/2000.
- TIMESELECT — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Lugar de Cimo de Vila, Caramos, 4615 Felgueiras — alvará n.º 459/2004.
- TISTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua Nova dos Mercadores, lote 2.06.02, loja C, Parque das Nações, 1990 Lisboa — alvará n.º 477/2005.
- TOMICEDDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de António José Saraiva, 20-A, Vale Flores de Baixo, Feijó, 2800 Almada — alvará n.º 277/99.
- TOPTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Coração de Maria, 1, 2.º, A, 2910 Setúbal — alvará n.º 339/2001.
- TRABNOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida Fabril do Norte, 819, sala AC, 4460 Senhora da Hora — alvará n.º 246/98.
- TRAPEFOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Bairro da Estação, apartado 201, 3080 Figueira da Foz — alvará n.º 168/95.
- TRATUB — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Alfredo Cunha, 115, 1.º, sala 36, 4450 Matosinhos — alvará n.º 301/2000.
- TURAIMA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Quinta de Santo António da Serra, lote 46, loja C, 2685-390 Prior Velho, Sacavém — alvará n.º 374/2002.
- Tutela — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Castilho, 75, 4.º e 7.º, esquerdo, 1250-068 Lisboa — alvará n.º 55/91.
- TWA — Technical Work Advisors — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Travessa de Francisco Reis Pinto, 4, 1.º, direito, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 442/2003.
- ULIAR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Sociedade Cruz Quebradense, 7, 3.ª cave, frente, Cruz Quebrada, 1495 Algés — alvará n.º 364/2001.
- ULTILPREST — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de José Carlos de Melo, 154, loja 3, 2810-239 Laranjeiro — alvará n.º 377/2002.

- UNITARGET — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Tagus Park, Edifício Qualidade, Rua do Prof. Aníbal Cavaco Silva, bloco B-3, 2740 Porto Salvo — alvará n.º 342/2001.
- Universe Labour — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Patrão Sérgio, 47, rés-do-chão, 4490-579 Póvoa de Varzim — alvará n.º 485/2005.
- UNIXIRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Pedro Victor, 80, 1.º, F, apartado 239, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 234/98.
- Valdemar Santos — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Coito, 95, São Pedro de Tomar, 2300 Tomar — alvará n.º 208/97.
- VANART — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Bairro da Chabital, 46-A, apartado 33, Alhandra, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 261/99.
- VARMOLDA — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua do Professor Fernando Fonseca, lote B-3, 4, 1600 Lisboa — alvará n.º 478/2005.
- VEDIOR — Psicoemprego — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de João Crisóstomo, 52, 1069-079 Lisboa — alvará n.º 4/90.
- Vertente Humana — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de D. Dinis, 38, 1.º, direito, 2675-327 Odivelas — alvará n.º 493/2005.
- VICEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Dr. João de Barros, 31, cave, B, Benfica, 1500 Lisboa — alvará n.º 426/2003.
- VISATEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Vasco da Gama, 61-A, 8125 Quarteira — alvará n.º 429/2003.
- Vítor Oliveira Moura — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua de Sarilhos, 356, Guifões, 4450 Matosinhos — alvará n.º 302/2000.
- Workforce — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do 1.º de Maio, 100, 1300 Lisboa — alvará n.º 283/99.
- Worklider — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Largo do Padre Américo, 5, rés-do-chão, frente, 2745 Queluz — alvará n.º 405/2003.
- Worktemp — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Marcelino Mesquita, 15, loja 7, 2795 Linda-a-Velha — alvará n.º 349/2001.
- Worldjob — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Marquês de Pombal, lote 11, rés-do-chão, frente, direito, 2410 Leiria — alvará n.º 362/2001.
- X Flex — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Travessa do Barata, 9, rés-do-chão, A, 2200 Abrantes — alvará n.º 253/99.

