

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 19

1.<sup>A</sup> SÉRIE

Propriedade: Ministério da Segurança Social e do Trabalho  
Edição: Departamento de Estudos, Estatística e Planeamento  
Centro de Informação e Documentação

Preço (IVA incluído 5%)  
€ 3,36

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 71	N.º 19	P. 1059-1098	22-MAIO-2004
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	--------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho .....	1061
Organizações do trabalho .....	1091
Informação sobre trabalho e emprego .....	...

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Regulamentos de condições mínimas:

...

#### Regulamentos de extensão:

...

#### Convenções colectivas de trabalho:

- |  |      |
|--|------|
| — CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Évora e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado ..... | 1061 |
| — ACT olarias de barro vermelho e grés decorativo — Alteração salarial e outras e texto consolidado .....  | 1084 |

### Organizações do trabalho:

#### Associações sindicais:

##### I — Estatutos:

...

##### II — Corpos gerentes:

- |  |      |
|--|------|
| — Sind. dos Trabalhadores da Portugal Telecom — STPT ..... | 1092 |
|--|------|

#### Associações de empregadores:

##### I — Estatutos:

- |   |      |
|---|------|
| — Assoc. Portuguesa de Alimentação Racional e Dietética (APARD) — Alteração .....   | 1092 |
| — Assoc. dos Industriais Refinadores e Extractores de Girassol — Cancelamento ..... | 1094 |

## II — Corpos gerentes:

— Assoc. dos Industriais de Conservas de Peixe do Sul de Portugal .....	1095
---	------

## Comissões de trabalhadores:

### I — Estatutos:

...

### II — Identificação:

— FIMAPLASTE — Fábrica de Plásticos, L. <sup>da</sup> .....	1095
— CAETANOBUS — Fabricação de Carroçarias, S. A. — Rectificação .....	1096
— Coordenadora das Comissões de Trabalhadores do Dist. de Braga .....	1096
— TAP — Air Portugal, S. A. ....	1096
— Shell Portuguesa, L. <sup>da</sup> .....	1097



### SIGLAS

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

### ABREVIATURAS

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

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

## REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Évora e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

Revisão do contrato colectivo de trabalho para o comércio retalhista do distrito de Évora, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 1997 (texto base), e posteriores alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 25, de 8 de Julho de 1998, 25, de 8 de Julho de 1999, 23, de 22 de Junho de 2000, 24, de 29 de Junho de 2001, 25, de 8 de Julho de 2002, e 24, de 29 de Junho de 2003.

### **Texto final acordado nas negociações directas**

Aos 25 dias do mês de Março de 2004, a Associação Comercial do Distrito de Évora e o CESP — Sindicato

dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros acordaram em negociações directas a matéria que se segue e que, segundo a cláusula 1.<sup>a</sup> do CCT em vigor, obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação Comercial do Distrito de Évora e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço filiados nos sindicatos outorgantes.

### **CCT para o comércio retalhista do distrito de Évora Alteração salarial e outras**

#### **CAPÍTULO I**

#### **Área e âmbito**

#### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada por CCT, abrange, por um lado, as empresas do comércio a retalho CAE 52112, 52120,

52210, 52220, 52230, 52250, 52260, 52271, 52272, 52320, 52330, 52410, 52421, 52422, 52431, 52432, 52441, 52442, 52443, 52444, 52451, 52452, 52461, 52462, 52463, 52471, 52472, 52481, 52483, 52484, 52485, 52486, 52487, 52488, 52500, 52610, 52621, 52622, 52623, 52630, 52720, filiadas na Associação Comercial do Distrito de Évora, e, por outro, os trabalhadores filiados no CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outras organizações sindicais outorgantes, qualquer que seja o seu local de trabalho.

2 — O presente CCT abrange todo o distrito de Évora.

3 — Os outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento do depósito deste CCT e das suas subseqüentes alterações, o respectivo regulamento de extensão a todos os trabalhadores e a todas as empresas que desenvolvam a actividade do comércio a retalho não filiadas em associações outorgantes.

4 — Este CCT abrange 687 empresas e 1678 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e denúncia

1 — O presente CCT entra em vigor a partir do 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses contados a partir de 1 de Março de 2004 e serão revistas anualmente.

3 — As diferenças de remunerações decorrentes da retroactividade da tabela salarial poderão ser pagas no prazo de três meses contados a partir da sua publicação.

4 — A denúncia deste CCT, na parte que respeita à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita decorridos até nove meses contados a partir da data referida no n.º 2.

5 — A denúncia do CCT referido no n.º 1 pode ser feita decorridos dois anos contados a partir da referida data, e renova-se por iguais períodos até ser substituída por outra que a revogue.

6 — As denúncias far-se-ão com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção, protocolo ou outro meio que faça prova da sua entrega à contraparte.

7 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes uma contraproposta até 30 dias após a recepção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresente proposta específica para cada matéria; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

8 — As partes denunciantes disporão até 10 dias para examinar as contrapropostas.

9 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros 10 dias úteis após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

10 — O CCT denunciado mantém-se até à entrada em vigor de outro que o revogue.

11 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

12 — Na reunião protocolar deve(m) ser definida(s) qual(ais) a(s) entidade(s) secretariante(s) do processo de revisão.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>-A

##### Substituição do CCT

1 — O presente CCT mantém-se em vigor até que seja substituído por outro que expressamente o revogue na totalidade.

2 — Sempre que se verifique, pelo menos, três alterações ou revistas mais de 10 cláusulas, com excepção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática de novo texto consolidado, do clausulado geral, no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os profissionais de escritório é de trinta e oito horas e para os profissionais caixeiros e outros é de quarenta horas.

a) (*Mantém-se.*)

b) (*Mantém-se.*)

2 a 11 — (*Mantém-se.*)

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

Os profissionais de categoria sem promoção obrigatória terão direito a uma diuturnidade de € 8 por cada período de quatro anos de permanência na mesma categoria, até ao máximo de cinco diuturnidades.

§ 1.º Esta cláusula, com a presente redacção, entra em vigor em 1 de Março de 2004.

§ 2.º Para efeitos de aplicação das diuturnidades, a contagem do tempo iniciou-se em 1 de Janeiro de 1969.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>-A

##### Abono para falhas

O(s)/A(s) trabalhador(es/as) que exerçam as funções de caixa de escritório, caixa de comércio a retalho e operador(a) de caixa em super/hipermercados têm direito a um abono para falhas no valor de € 15. Os motoristas, caso façam cobranças, têm direito a € 1,30 diários para falhas.

## CAPÍTULO VI

### Feriados

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
Terça-feira de Carnaval;  
Domingo de Páscoa;  
Segunda-feira de Páscoa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus (festa móvel);  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;  
Feriado municipal.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Férias — Período de férias

1, 2, 3 e 4 — *(Mantém-se.)*

5 — No ano da contratação, 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.

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

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

a) Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

7 — *(Mantém-se com a redacção em vigor.)*

8 — No ano da cessação do impedimento prolongado, 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.

9 e 10 — *(Mantém-se com a redacção em vigor.)*

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Regime de faltas

1 a 5 — *(Mantém-se com a redacção em vigor.)*

6 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) a g) *(Mantém-se com a redacção em vigor.)*

7 e 8 — *(Mantém-se com a redacção em vigor.)*

9 — 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.

10 a 17 — *(Mantém-se com a redacção em vigor.)*

18 — *(Retira-se.)*

19 (passa a 18) — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) *(Mantém-se com a redacção em vigor.)*
- b) *(Mantém-se com a redacção em vigor.)*
- c) Faltar injustificadamente a um ou meio período normal de trabalho diário imediatamente anterior ou posterior aos dias ou meios dias de descanso ou feriados.

19 (passa a 18) — *(Mantém-se com a redacção em vigor.)*

20 (passa a 19) — *(Mantém-se com a redacção em vigor.)*

21 (passa a 20) — *(Mantém-se com a redacção em vigor.)*

22 (passa a 21) — *(Mantém-se com a redacção em vigor.)*

## CAPÍTULO XI

### Saúde, higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Segurança no trabalho — Obrigações das entidades patronais

As empresas obrigam-se a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, de modo a prevenir os riscos do trabalho e as doenças profissionais.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>-A

##### Princípios gerais

Na organização dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho e para o pontual cumprimento do disposto na cláusula 41.<sup>a</sup>, as empresas adoptarão uma das seguintes modalidades:

- a) Serviços internos;
- b) Serviços interempresas;
- c) Serviços externos.

## CAPÍTULO XII

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>-A

##### Princípios gerais

1 — Os trabalhadores têm direito à formação profissional inicial e à aprendizagem ao longo da vida.

2 — As empresas obrigam-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das acções de formação profissional por si promovidas.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Planos de formação

1 — A empresa elabora anual ou plurianualmente planos de formação.

2 — O plano de formação deve prever as acções de formação a desenvolver e o número de trabalhadores a abranger.

## CAPÍTULO XII (passa a CAPÍTULO XIII)

### Disposições gerais e transitórias

Cláusula 42.<sup>a</sup> (passa a cláusula 43.<sup>a</sup>)

Cláusula 43.<sup>a</sup> (passa a cláusula 44.<sup>a</sup>)

Cláusula 44.<sup>a</sup> (passa a cláusula 45.<sup>a</sup>)

(Mantêm-se as redacções existentes no CCT em vigor.)

## ANEXO III

### Tabela salarial

**Trabalhadores do comércio, serviços, têxteis, lanifícios e vestuário, electricistas, metalúrgicos e outros**

Níveis	Categorias	Remunerações (euros)
I	Director de serviços, chefe de escritório e analista de sistemas .....	607,70
II	Chefe de departamento, chefe de serviços, chefe de divisão, contabilista, gerente comercial e programador .....	587,40
III	Chefe de secção (escritório), tesoureiro, guarda-livros, chefe de vendas, inspector de vendas, chefe de compras, caixeiro-chefe de secção, caixeiro-encarregado, encarregado electricista, encarregado de armazém, mestre, programador mecano-gráfico, planeador de informática e encarregado de loja .....	531,10
IV	Subchefe de secção, prospector de vendas, técnico electrónico, chefe de equipa, operador de computador e controlador de informática .....	511
V	Primeiro-escriturário, primeiro-caixeiro, esteno-dactilógrafo, correspondente em língua estrangeira, caixa de escritório, vendedor especializado, técnico de vendas, vendedor, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, operador mecano-gráfico, adjunto de mestre, oficial (electricista), mecânico de máquinas de escritório de 1. <sup>a</sup> (metalúrgicos), afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup> (metalúrgicos), mecânico de máquinas de costura de 1. <sup>a</sup> (metalúrgicos), motorista de pesados, mecânico de máquinas de café de 1. <sup>a</sup> (metalúrgicos), mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 1. <sup>a</sup> (metalúrgicos), fiel de armazém, operador especializado e talhante de 1. <sup>a</sup> .....	500,30
VI	Segundo-escriturário, segundo-caixeiro, operador de máquinas de contabilidade, perfurador-verificador, conferente, demonstrador, oficial especializado (têxtil, lanifícios e vestuário), mecânico de máquinas de escritório de 2. <sup>a</sup> (metalúrgicos), afinador de máquinas de 2. <sup>a</sup> (metalúrgicos), mecânico de máquinas de costura de 2. <sup>a</sup> (metalúrgicos), mecânico de máquinas de café de 2. <sup>a</sup> (metalúrgicos), mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 2. <sup>a</sup> (metalúrgicos), operador de 1. <sup>a</sup> e talhante de 2. <sup>a</sup> .....	463,90

Níveis	Categorias	Remunerações (euros)
VII	Terceiro-escriturário, terceiro-caixeiro, cobrador, propagandista, oficial (têxtil, lanifícios e vestuário), costureiro especializado, bordador especializado, pré-oficial (electricista) do 2. <sup>o</sup> ano, mecânico de máquinas de escritório de 3. <sup>a</sup> (metalúrgicos), afinador de máquinas de 3. <sup>a</sup> (metalúrgicos), mecânico de máquinas de costura de 3. <sup>a</sup> (metalúrgicos), montador de estruturas metálicas ligeiras (metalúrgicos), motorista de ligeiros, operador mecano-gráfico (estagiário), planeador informático (estagiário), operador de computador (estagiário), controlador de informática (estagiário), mecânico de máquinas de café de 3. <sup>a</sup> (metalúrgicos), mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 3. <sup>a</sup> (metalúrgicos), operador de 2. <sup>a</sup> e talhante de 3. <sup>a</sup> .....	424,80
VIII	Estagiário de operador de máquinas de contabilidade e de perfurador-verificador, dactilógrafo do 3. <sup>o</sup> ano, telefonista, caixa de comércio a retalho, estagiário do 3. <sup>o</sup> ano, caixeiro-ajudante do 3. <sup>o</sup> ano, costureiro, bordador, pré-oficial (electricista) do 1. <sup>o</sup> ano, ajudante de motorista, praticante do 3. <sup>o</sup> ano (metalúrgicos), operador-ajudante do 3. <sup>o</sup> ano e praticante de talhante do 3. <sup>o</sup> ano .....	385,50
IX	Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano, caixeiro-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano, dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano, estagiário (têxtil, lanifícios e vestuário) do 2. <sup>o</sup> ano, ajudante (electricista) do 2. <sup>o</sup> ano, praticante (metalúrgicos) do 2. <sup>o</sup> ano, operador-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano e praticante de talhante do 2. <sup>o</sup> ano .....	347,20
X	Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano, caixeiro-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano, dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano, estagiário (têxtil, lanifícios e vestuário) do 1. <sup>o</sup> ano, ajudante (electricista) do 1. <sup>o</sup> ano, praticante (metalúrgicos) do 1. <sup>o</sup> ano, operador-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano e praticante de talhante do 1. <sup>o</sup> ano .....	303,10
XI	Embalador, operador de máquinas de embalar, distribuidor com menos de 20 anos e aprendiz (metalúrgicos) do 4. <sup>o</sup> ano	292,10
XII	Paquete do 3. <sup>o</sup> ano, praticante do 3. <sup>o</sup> ano, aprendiz (metalúrgicos) do 3. <sup>o</sup> ano e aprendiz de talhante do 3. <sup>o</sup> ano .....	289,30
XIII	Paquete do 2. <sup>o</sup> ano, praticante do 2. <sup>o</sup> ano, aprendiz (electricista) do 2. <sup>o</sup> ano, aprendiz (metalúrgicos) do 2. <sup>o</sup> ano e aprendiz de talhante do 2. <sup>o</sup> ano .....	289,30
XIV	Paquete do 1. <sup>o</sup> ano, praticante do 1. <sup>o</sup> ano, aprendiz (electricista) do 1. <sup>o</sup> ano, aprendiz (metalúrgicos) do 1. <sup>o</sup> ano e aprendiz de talhante do 1. <sup>o</sup> ano .....	289,30
XV	Servente de limpeza .....	320,70
XVI	Embalador, operador de máquinas de embalar, distribuidor com mais de 20 anos, porteiro, guarda, contínuo e servente .....	367,80

Évora, 25 de Março de 2004.

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

*Ricardo Manuel Cabeça Galhardo*, mandatário.  
*Manuel Romão Balezão Fialho*, mandatário.  
*Alberto Torres de Paiva*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul:

*Ricardo Manuel Cabeça Galhardo*, mandatário.  
*Manuel Romão Balezão Fialho*, mandatário.  
*Alberto Torres de Paiva*, mandatário.

Pelo SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

*Ricardo Manuel Cabeça Galhardo*, mandatário.  
*Manuel Romão Balezão Fialho*, mandatário.  
*Alberto Torres de Paiva*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul:

*Ricardo Manuel Cabeça Galhardo*, mandatário.  
*Manuel Romão Baleizão Fialho*, mandatário.  
*Alberto Torres de Paiva*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul:

*Ricardo Manuel Cabeça Galhardo*, mandatário.  
*Manuel Romão Baleizão Fialho*, mandatário.  
*Alberto Torres de Paiva*, mandatário.

Pela Associação Comercial do Distrito de Évora:

*João António das Neves Inverno*, mandatário.  
*Sebastião Acácio Dias*, mandatário.  
*Vítor Manuel Marques Costa*, mandatário.

## **Texto consolidado**

### **CAPÍTULO I**

#### **Área e âmbito**

##### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada por CCT, abrange, por um lado, as empresas do comércio a retalho CAE 52112, 52120, 52210, 52220, 52230, 52250, 52260, 52271, 52272, 52320, 52330, 52410, 52421, 52422, 52431, 52432, 52441, 52442, 52443, 52444, 52451, 52452, 52461, 52462, 52463, 52471, 52472, 52481, 52483, 52484, 52485, 52486, 52487, 52488, 52500, 52610, 52621, 52622, 52623, 52630, 52720, filiadas na Associação Comercial do Distrito de Évora, e, por outro, os trabalhadores filiados no CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outras organizações sindicais outorgantes, qualquer que seja o seu local de trabalho.

2 — O presente CCT abrange todo o distrito de Évora.

3 — Os outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento do depósito deste CCT e das suas subseqüentes alterações, o respectivo regulamento de extensão a todos os trabalhadores e a todas as empresas que desenvolvam a actividade do comércio a retalho não filiadas em associações outorgantes.

4 — Este CCT abrange 687 empresas e 1678 trabalhadores.

##### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

###### **Vigência e denúncia**

1 — O presente CCT entra em vigor a partir do 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses contados a partir de 1 de Março de 2004 e serão revistas anualmente.

3 — As diferenças de remunerações decorrentes da retroactividade da tabela salarial poderão ser pagas no prazo de três meses contados a partir da sua publicação.

4 — A denúncia deste CCT, na parte que respeita à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita decorridos até nove meses contados a partir da data referida no n.º 2.

5 — A denúncia do CCT referido no n.º 1 pode ser feita decorridos dois anos contados a partir da referida data, e renova-se por iguais períodos até ser substituída por outra que a revogue.

6 — As denúncias far-se-ão com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção, protocolo ou outro meio que faça prova da sua entrega à contraparte.

7 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciadoras uma contraproposta até 30 dias após a recepção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresente proposta específica para cada matéria; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

8 — As partes denunciadoras disporão até de 10 dias para examinar as contrapropostas.

9 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros 10 dias úteis após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

10 — O CCT denunciado mantém-se até à entrada em vigor de outro que o revogue.

11 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

12 — Na reunião protocolar deve(m) ser definida(s) qual(ais) a(s) entidade(s) secretariante(s) do processo de revisão.

##### **Cláusula 2.<sup>a</sup>-A**

###### **Substituição do CCT**

1 — O presente CCT mantém-se em vigor até que seja substituído por outro que expressamente o revogue na totalidade.

2 — Sempre que se verifique, pelo menos, três alterações ou revistas mais de 10 cláusulas, com excepção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática de novo texto consolidado, do clausulado geral, no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

##### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

###### **Manutenção das regalias adquiridas**

Da aplicação do presente contrato colectivo de trabalho não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuições, gratificações mensais ou anuais, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

### **CAPÍTULO II**

#### **Admissão e carreira profissional Condições de admissão e acesso**

##### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

1 — A idade mínima de admissão ao trabalho é aos 16 anos.

2 — A entidade patronal pode admitir menores com idade inferior a 16 anos, para a prestação de trabalhos leves, desde que tenham concluído a escolaridade obrigatória.

3 — Se um trabalhador transitar de uma empresa para a outra, a nova entidade patronal tem de manter-lhe a categoria profissional de que era titular na anterior.

4 — Para os efeitos do disposto no número anterior, a categoria profissional tem de ser comprovada, no acto de admissão, pelo trabalhador, mediante documento actualizado e autenticado pelo Sindicato.

5 — A nova entidade patronal só pode outorgar categoria profissional inferior à devida havendo acordo escrito do trabalhador e parecer favorável do respectivo sindicato.

6 — Nenhum profissional poderá ser colocado na categoria de praticante ou pacote desde que tenha 18 anos ou mais idade.

7 — Os praticantes de caixeiro e os pacotes de escritório serão obrigatoriamente promovidos a caixeiros-ajudantes e estagiários logo que completem três anos de permanência na categoria ou 18 anos de idade, sem prejuízo do articulado no número anterior.

8.1 — Serão estagiários, dactilógrafos e ajudantes de caixeiro do 1.º, 2.º ou 3.º ano, conforme tenham até 18, 19 ou 20 anos de idade.

8.2 — Os dactilógrafos serão obrigatoriamente promovidos a terceiros-escriturários logo que completem três anos na categoria, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio.

9 — Nenhum profissional com 21 ou mais anos de idade poderá ter categoria inferior a terceiro-caixeiro ou terceiro-escriturário. Desde que um trabalhador com mais de 20 anos de idade ingresse pela primeira vez na profissão, o período de aprendizagem não ultrapassará 18 meses, 6 dos quais com a categoria e retribuição de estagiário ou caixeiro-ajudante do 2.º ano e os 12 restantes com a categoria e retribuição de estagiário ou caixeiro-ajudante do 3.º ano, passando imediatamente a terceiro-escriturário ou terceiro-caixeiro.

10 — Os terceiros-caixeiros e terceiros-escriturários serão promovidos a segundos logo que completem três anos na categoria.

11 — Os segundos-caixeiros e segundos-escriturários serão promovidos a primeiros logo que completem três anos na categoria.

12 — Ao trabalhador que transite de uma empresa para outra, sendo estas juridicamente associadas, será contado, para todos os efeitos, o tempo de serviço prestado na primeira empresa. Não se aplica este regime se o trabalhador transitar para a nova empresa a seu pedido, salvo parecer em contrário dado pelo Sindicato, no prazo de cinco dias a contar da data em que recebeu cópia do pedido do trabalhador.

13 — Para efeitos de classificação e promoção, será contado o tempo de serviço prestado pelo profissional a outras empresas, devendo o Sindicato confirmá-lo.

14 — O estágio para as profissões de perfurador-verificador e operador de máquinas de contabilidade terá a duração máxima de quatro meses.

15 — Informática (estagiário e acesso):

15.1 — O estágio para planeador de informática, operador de computador, controlador de informática e operador mecanográfico terá a duração de dois anos, excepto se os trabalhadores apresentarem habilitações específicas, caso em que a duração máxima será de seis meses.

15.2 — Após o estágio, os profissionais ascenderão às categorias de programador mecanográfico, planeador de informática, operador de computador e controlador de informática.

16 — Para os trabalhadores em serviço nos supermercados e hipermercados e para todos os efeitos de aplicação deste contrato será considerada a seguinte equiparação entre categorias de operador, caixeiro e talhante:

a):

Operador-ajudante — caixeiro-ajudante;  
Operador de 2.ª — terceiro-caixeiro;  
Operador de 1.ª — segundo-caixeiro;  
Operador especializado — primeiro-caixeiro;  
Encarregado de loja — caixeiro-encarregado.

b):

Aprendiz de talhante — praticante;  
Praticante de talhante — caixeiro-ajudante;  
Talhante de 3.ª — terceiro-caixeiro;  
Talhante de 2.ª — segundo-caixeiro;  
Talhante de 1.ª — primeiro-caixeiro.

17.1 — Aplicam-se aos operadores e talhantes as normas sobre a classificação e promoção dos caixeiros, bem como sobre os quadros de densidades de escriturários e caixeiros constantes do anexo II e as dotações previstas na cláusula 40.<sup>a</sup>

17.2 — O profissional que, em regime de exclusividade, exerça funções de controlo de saída das mercadorias vendidas, conferindo-as, apurando o montante das vendas realizadas e recebendo o respectivo valor, não pode ser classificado em categoria inferior a operador de 1.ª

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Promoções a categorias sem acesso obrigatório

Sempre que a entidade patronal tenha necessidade de promover profissionais a categorias superiores a primeiro-caixeiro ou primeiro-escriturário, deve observar as seguintes condições de preferência:

- Deverão ser ouvidos os órgãos existentes na empresa representativos dos trabalhadores que o profissional irá chefiar e as condições da alínea b);
- Em todos os casos e pela ordem indicada:

Competência e zelo profissional, comprovados por serviços prestados;  
Assiduidade;  
Habilitações literárias e profissionais;  
Antiguidade.



#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão é condicionada ao período experimental fixado legalmente, durante o qual o profissional pode despedir-se ou ser despedido sem aviso prévio ou indemnização.

2 — Não há lugar a período experimental sempre que o trabalhador ingresse na nova firma por proposta escrita e directa da entidade patronal de melhores condições de trabalho ou remuneração.

3 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se o tempo de serviço a partir da data de admissão provisória.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Admissão de substitutos

1 — Os trabalhadores admitidos para substituir profissionais temporariamente impedidos serão contratados a prazo certo, nos termos da legislação em vigor.

2 — O contrato de trabalho será obrigatoriamente reduzido a escrito e caducará no termo do prazo inicialmente acordado ou do de qualquer das suas prorrogações, desde que a entidade patronal comunique ao trabalhador, com a antecedência mínima de oito dias, por forma escrita, a vontade de o não renovar.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>-A

1 — Após o cumprimento do serviço militar, o trabalhador deve apresentar-se ao serviço no prazo de 30 dias, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se dentro deste período surgir outra causa de impedimento, para a qual o trabalhador não tenha contribuído. Neste caso, o trabalhador deverá comunicar por escrito o facto à entidade patronal, no prazo de três dias, salvo impossibilidade comprovada.

2 — A entidade patronal não poderá, sob que pretexto for, opor-se a que o trabalhador regressado de uma situação motivada por impedimento prolongado (serviço militar, doença, etc.) retome o lugar na empresa aquando da sua apresentação, desde que este tenha cumprido o condicionalismo previsto no n.º 1.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>-B

##### Substituições

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria ou que aufera remuneração base superior passará a receber o ordenado auferido pelo substituído durante o tempo que a substituição durar.

2 — Se a substituição se mantiver por mais de nove meses, o substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, este regressar ao desempenho das funções anteriores.

3 — Logo que se verifique a impossibilidade definitiva de regresso do trabalhador substituído, o substituto passará a efectivo no lugar que venha ocupando, mantendo

o direito à antiguidade na categoria desde a data que iniciou o desempenho dessas funções e desde que o desempenho destas se tenha prolongado pelo menos durante 8 meses seguidos ou 10 interpolados.

4 — Não se aplica o disposto no n.º 2 quando a substituição for motivada por férias ou por doença e esta se mantiver por um período inferior a quatro meses seguidos ou seis interpolados.

5 — Igualmente não se aplica o disposto no n.º 2 a mais de uma pessoa do mesmo agregado familiar e em relação à mesma empresa.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Recurso ao registo de desempregados

Não podem as entidades patronais admitir qualquer profissional sem consultarem previamente o registo de desempregados do centro de emprego, sem prejuízo da liberdade de admissão de elementos estranhos, desde que se reconheça que os inscritos não correspondam às exigências da empresa.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Regra geral sobre quadros

É obrigação das entidades patronais a organização do quadro de pessoal, observadas as regras do presente contrato.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Dotações

1 — Nas empresas com o mínimo de seis empregados será obrigatória a existência de um profissional com a categoria de chefe de secção por cada sector (comércio ou escritório).

2 — O número global de estagiários e paquetes ou caixeiros-ajudantes não poderá exceder o número de profissionais das categorias superiores, respectivamente.

3 — Os empregados das fábricas, filiais e quaisquer outras dependências de uma empresa serão tomados em conjunto com os da sede, para efeitos de classificação, sem prejuízo das promoções em cada uma das respectivas dependências.

4 — Nenhuma empresa pode ter ao seu serviço empregados de categorias inferiores a escriturário e caixeiro desde que não tenha estes.

5 — A entidade patronal representada pelo próprio ou por um dos seus sócios poderá substituir-se ao titular da categoria mais elevada do quadro do pessoal desde que exerça por forma efectiva as funções próprias dessa categoria.

§ único. Estes mínimos serão aplicados sem prejuízo de classificações superiores, resultantes das funções efectivamente exercidas.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Remessa de quadros de pessoal

As entidades patronais obrigam-se a remeter às entidades competentes, nos termos legais, em impresso próprio e uniformizado, o quadro de pessoal ao seu serviço.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Alterações ao quadro de pessoal

As alterações ao quadro de pessoal serão comunicadas pelas entidades patronais nos termos da cláusula anterior.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Impugnação das classificações

Os profissionais ou os delegados sindicais que não aceitem a classificação referida no quadro de pessoal deverão apresentar a reclamação por escrito à entidade patronal e ao Sindicato, que deverão pronunciar-se no prazo de 10 dias.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

Deveres das entidades patronais:

- 1) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- 2) Não exigir ao empregado trabalho para além do compatível com a sua categoria e atender às suas possibilidades físicas;
- 3) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços alheios à empresa, sua profissão e categoria, salvo autorização escrita destes e confirmação do Sindicato;
- 4) Acompanhar ou fazer acompanhar com o maior interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- 5) Proporcionar nos locais de trabalho a existência das melhores condições para prestação do trabalho, especialmente no que respeita à segurança, asseio, ventilação e iluminação;
- 6) Facilitar aos trabalhadores que exerçam funções em sindicatos, delegados sindicais, instituições de previdência, comissões de conciliação e outros de natureza similar o tempo necessário ao desempenho de tais funções, sem que daí resulte qualquer prejuízo para o trabalhador;
- 7) Facilitar aos empregados a frequência de cursos através dos quais se possam valorizar e contribuir para a valorização do próprio País;
- 8) Passar atestados de comportamento e competência profissional aos seus empregados, quando for por eles solicitado.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

Deveres dos empregados:

- 1) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- 2) Obedecer à entidade patronal e aos superiores hierárquicos em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens ou instruções se mostrem contrárias aos direitos e garantias e aos relativos à sua profissão;
- 3) Zelar pela conservação e boa utilização dos instrumentos de trabalho e materiais que lhes tenham sido confiados, não podendo, em caso algum, fazer uso dos mesmos na satisfação de interesses alheios à empresa;

- 4) Salvaguardar os legítimos interesses da entidade patronal, não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- 5) Usar de urbanidade nas suas relações com a entidade patronal, com o público e com os companheiros de trabalho;
- 6) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça o valor profissional dos seus subordinados, bem como proceder com imparcialidade relativamente às infracções disciplinares por eles cometidas;
- 7) Dar estrito cumprimento ao presente contrato.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Garantias das partes

É vedado à entidade patronal:

- 1) Opor-se por qualquer forma a que o profissional exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- 2) Exercer pressão sobre o profissional para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho ou baixar a categoria dos companheiros;
- 3) Transferir o profissional para outro local de trabalho, salvo autorização escrita deste e acordo do sindicato respectivo;
- 4) Obrigar o profissional a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoas por ela indicadas;
- 5) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores ao seu serviço;
- 6) Despedir e readmitir o profissional, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, sem que sejam garantidos os direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- 7) A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção ao disposto nesta cláusula considera-se violação do contrato e dá ao profissional a faculdade de o rescindir com direito às indemnizações previstas neste contrato.

### CAPÍTULO IV

#### Prestação de trabalho

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal para os profissionais de escritório é de trinta e oito horas e para os profissionais caixeiros e outros é de quarenta horas.

a) Nos horários dos estabelecimentos que pratiquem a semana inglesa, o descanso obrigatório coincide sempre com o domingo e o complementar, com o sábado de tarde.

b) Nos horários dos estabelecimentos que pratiquem o trabalho ao sábado todo o dia, o descanso obrigatório coincidirá sempre com o domingo, sendo o complemen-

tar gozado, em regime rotativo, de segunda-feira a sábado, inclusive.

Por acordo expresso com o trabalhador, o descanso complementar pode ser repartido em dois meios dias.

2 — O trabalho diário deve ser interrompido por um período não inferior a uma hora nem superior a duas horas depois de quatro ou cinco horas de trabalho.

3 — O intervalo para almoço será compreendido, obrigatoriamente, entre as 12 e as 16 horas.

4 — Compete à entidade patronal a organização dos períodos de trabalho, respeitando as normas deste contrato.

5 — Pode a entidade patronal organizar a rotação dos horários dos trabalhadores, por forma a assegurar o período de funcionamento do estabelecimento. A rotatividade deverá ser estabelecida de comum acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores. Se não houver acordo, caberá àquela a sua fixação.

6 — A duração do trabalho em cada turno não pode ultrapassar o limite do período normal de trabalho semanal estabelecido no n.º 1 da presente cláusula.

7 — O trabalho diário terá lugar entre as 8 e as 21 horas.

8 — Os horários de trabalho são organizados e afixados em lugar apropriado, bem visível e de fácil consulta pelos trabalhadores.

9 — As alterações globais aos horários devem ser afixadas ou comunicadas aos trabalhadores interessados pelo menos com 15 dias de antecedência.

10 — As escalas dos horários diversificados vigorarão por um período mínimo de um mês.

11 — A mudança de escala de horário diversificado só poderá efectuar-se após o período de descanso semanal.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Remuneração do trabalho extraordinário**

1 — É abolido, em princípio, o trabalho extraordinário.

2 — Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis poderá haver lugar à prestação de trabalho extraordinário. Serão dispensados da prestação de trabalho extraordinário os trabalhadores que, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicitem.

3 — Considera-se trabalho extraordinário o que é prestado fora do período normal de trabalho.

4 — O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida da percentagem de 100 %.

5 — Se o trabalho for prestado entre as 20 e as 7 horas, à retribuição constante do número anterior será acrescida da percentagem de 25 % por trabalho nocturno.

6 — Para efeitos de cálculo do trabalho extraordinário, o valor da hora normal de trabalho será determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

## CAPÍTULO V

### **Retribuições mínimas do trabalho**

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Retribuições certas mínimas**

1 — As retribuições mínimas mensais garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as que constam do anexo III.

2 — Às retribuições mínimas constantes do anexo III acrescerão as comissões e prémios de venda que venham sendo praticados para além da retribuição fixa.

3 — As reduções salariais eventualmente acordadas entre empresas e trabalhadores, por motivo de inviabilidade económica, só serão válidas com parecer favorável do respectivo sindicato. Havendo recuperação económica da empresa, o pagamento das diferenças salariais resultantes da situação anterior será efectuado, salvo acordo em contrário, em prestações mensais, em número igual a metade dos meses em que a mesma situação se verificar.

4 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores em viagem de serviço, para despesas de alimentação e alojamento, o valor dessas despesas, devidamente comprovadas pela apresentação de documento.

5 — Por mútuo acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores, poderão ser determinados subsídios de viagem diários, semanais ou mensais, para despesas de alimentação, alojamento e representação.

6 — As entidades patronais obrigam-se a pagar o valor do coeficiente de 0,25 sobre o preço da gasolina super ou de 0,60 sobre o preço do gasóleo, por quilómetro percorrido, aos trabalhadores que em serviço utilizem carro próprio.

7 — Às entidades patronais fica reservado o direito de substituir a modalidade acordada no n.º 6 desta cláusula pela utilização de veículo próprio da empresa, sendo, neste caso, todas as despesas inerentes à sua manutenção e utilização de sua conta.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **13.º mês ou subsídio de Natal**

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar até ao dia 15 de Dezembro um subsídio correspondente a 100 % da retribuição mensal.

2 — No ano de admissão, os trabalhadores receberão um subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de serviço.

3 — Cessando o contrato de trabalho, este subsídio será pago em proporção dos meses de serviço prestados.

4 — Qualquer trabalhador que se ausente do serviço por motivo de cumprimento de serviço militar receberá nesse ano o subsídio de Natal correspondente a 1/12 da retribuição mensal por cada mês, ou fracção, de trabalho prestado. O mesmo tratamento será observado em relação aos trabalhadores regressados do serviço militar, no ano de regresso.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

Os profissionais de categoria sem promoção obrigatória terão direito a uma diuturnidade de € 8 por cada período de quatro anos de permanência na mesma categoria, até ao máximo de cinco diuturnidades.

§ 1.º Esta cláusula, com a presente redacção, entra em vigor em 1 de Março de 2004.

§ 2.º Para efeitos de aplicação das diuturnidades, a contagem do tempo iniciou-se em 1 de Janeiro de 1969.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>-A

##### Abono para falhas

O(s)/A(s) trabalhador(es/as) que exerçam as funções de caixa de escritório, caixa de comércio a retalho e operador(a) de caixa em super/hipermercados têm direito a um abono para falhas no valor de € 15. Os motoristas, caso façam cobranças, têm direito a € 1,30 diários para falhas.

### CAPÍTULO VI

#### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e complementar

1 — É considerado dia de descanso semanal o domingo.

§ único. Exceptuam-se os trabalhadores que prestem serviço em estabelecimentos considerados de interesse para o turismo (artigos regionais, artesanato, tabacarias, jornais, revistas, artigos fotográficos e ainda os talhos, lugares de frutas e hortaliças e postos de venda de peixe fresco); poderão trabalhar nos sete dias da semana.

2 — São considerados dias de descanso semanal complementar:

- a) O meio dia de sábado, no caso da alínea a) do n.º 1 da cláusula 17.<sup>a</sup>;
- b) O dia de descanso atribuído, no caso da alínea b) do n.º 1 da cláusula 17.<sup>a</sup>

3 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal, complementar ou feriado dá direito a retribuição especial, calculada na base da retribuição horária normal, acrescida de 100%. O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá direito a descanso num dos três dias seguintes, sem perda de remuneração.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Feriados

São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
Terça-feira de Carnaval;

Domingo de Páscoa;  
Segunda-feira de Páscoa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus (festa móvel);  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;  
Feriado municipal.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Férias — Período de férias

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

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, salvo o disposto no n.º 21 da cláusula 29.<sup>a</sup> deste CCT.

3 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído.

4 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número seguinte.

5 — No ano da contratação, 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.

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

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

a) Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

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

8 — No ano da cessação do impedimento prolongado, 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.

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

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar a todos os trabalhadores com direito a férias e antes do seu início um subsídio de montante igual ao da retribuição do respectivo período, contado nos termos dos n.ºs 5 e 6 da cláusula 24.<sup>a</sup>

2 — Para os trabalhadores com retribuição mista, o subsídio de férias será composto pela parte fixa mais a média da parte variável dos últimos 12 meses.

3 — Cessando o contrato de trabalho, aplica-se em relação ao subsídio de férias o regime estabelecido para as férias na cláusula 24.<sup>a</sup>

4 — Sendo acordado o gozo interpolado de férias, o subsídio será pago nos termos em que as partes interessadas acordarem. Se nada for previsto nesse acordo, o subsídio será pago por inteiro antes do início do primeiro período de férias.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Escolha da época de férias

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

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindicatos, ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, e com início a uma segunda-feira.

4 — A época de férias será determinada por um sistema rotativo, que pode, contudo, ser alterado por acordo entre os trabalhadores e a empresa.

5 — Podem as empresas, obtendo a necessária autorização, encerrar para concessão de férias aos seus trabalhadores.

6 — Os trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar e se encontrem ao serviço da mesma empresa têm direito a gozar férias simultaneamente.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Controlo do direito de férias

1 — As entidades patronais abrangidas pelo presente contrato deverão organizar um plano de férias, do qual

se enviarão duas cópias à delegação do Ministério da Segurança Social e do Trabalho e a outra ao Sindicato, até 15 de Abril de cada ano, onde conste nome, idade, data de admissão, número de dias de férias, data do início e termo destes. Um destes exemplares será devolvido à entidade patronal depois de visado pela delegação do Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

2 — Qualquer alteração ao plano de férias deverá ser acordada entre o trabalhador e a entidade patronal, da mesma se dando conhecimento à delegação do Ministério da Segurança Social e do Trabalho e ao Sindicato, por escrito.

As alterações ao plano de férias não poderão prejudicar o período de férias de outro ou outros trabalhadores.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Violação do direito de férias

A entidade patronal que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, nos termos deste contrato, pagará ao profissional, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Regime 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 normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados e reduzidos a dias para efeitos de contagem.

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 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

6 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afim, nos termos do n.º 8 desta cláusula;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou

a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

- f) As prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- g) Cinco dias úteis por ocasião de nascimento de filhos, seguidos ou interpolados, a seguir ao nascimento de filho(a).

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

8 — Nos termos da alínea b) do n.º 6 da presente cláusula, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta;
- b) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral.

9 — 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.

10 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

11 — Quando imprevisíveis, as faltas, para poderem ser dadas como justificadas, terão obrigatoriamente de ser comunicadas à entidade patronal nos dias úteis posteriores, salvo prova da impossibilidade de justificação devidamente fundamentada.

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

13 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir prova dos factos invocados para a justificação.

14 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea c) do n.º 6 desta cláusula, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo;
- c) Dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio do seguro.

16 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 6 desta cláusula, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

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

18 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante 5 dias consecutivos ou 10 interpolados num período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com a alegação de motivo de justificação comprovadamente falso;
- c) Faltar injustificadamente a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior aos dias ou meios dias de descanso ou feriados.

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

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

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Impedimentos prolongados**

Durante o período de serviço militar ou doença prolongada, o trabalhador manterá o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato ou iniciativa da empresa lhe seriam atribuídas ao serviço da mesma.

## CAPÍTULO VII

### **Cessação do contrato**

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

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

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes, que deverá constar de documento escrito, elaborado em duplicado e assinado por ambas as partes, ficando cada parte com um exemplar; a entidade patronal deverá, no prazo estabelecido no n.º 1 da cláusula 12.<sup>a</sup>, enviar ao Sindicato e à Associação cópia fiel do acordo;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- d) Rescisão do trabalhador.

2 — Os despedimentos sem justa causa são nulos de pleno direito.

3 — Considera-se, nomeadamente, justa causa para a rescisão do contrato:

**I) Por parte de entidade patronal:**

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;
- c) Promoção repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que esteja confiado;
- e) A lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa ou de qualquer pessoa que nela trabalhe;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) A ofensa corporal ou à honra ou dignidade da entidade patronal. Idênticas ofensas a companheiros de trabalho ou qualquer outra pessoa, mas nestes casos quando os factos ocorrerem nas instalações da empresa ou ao serviço desta;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- n) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- o) A incitação repetida à indisciplina geral;
- p) O abandono do local de trabalho sem motivo justificado e com consequências graves para o serviço público ou para a empresa;
- q) A conduta intencional do trabalhador de forma a levar a entidade patronal a pôr termo ao contrato;
- r) Em geral, qualquer facto ou circunstância grave que torne praticamente impossível a subsistência das relações que o contrato de trabalho supõe, nomeadamente a falta de cumprimento dos deveres previstos na cláusula 15.<sup>a</sup> [alíneas 1) a 7)];

**II) Por parte do trabalhador:**

- a) A necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) A falta culposa do pagamento pontual de retribuição na forma devida;

- c) Violação grave dos direitos e garantias do trabalhador previstas na lei e neste contrato;
- d) A aplicação de sanção abusiva;
- e) A falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) A lesão culposa de interesses patrimoniais dos trabalhadores ou ofensa corporal ou à honra ou dignidade;
- g) A conduta intencional da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos de forma a levar um trabalhador a pôr termo ao contrato;
- h) Em geral, qualquer facto ou circunstância grave que torne praticamente impossível a subsistência das relações que o contrato de trabalho supõe, nomeadamente a falta de cumprimento dos deveres previstos na cláusula 16.<sup>a</sup> [alíneas 1) a 7)].

**Cláusula 32.<sup>a</sup>**

**Despedimentos**

1 — Se o despedimento partir da iniciativa da entidade patronal e for fundamentado em justa causa será precedido, obrigatoriamente, de processo disciplinar escrito, com as formalidades estabelecidas na lei, e do qual será dado conhecimento ao Sindicato.

2 — 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.

3 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido 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.

4 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização correspondente a um mês por cada ano de serviço num mínimo de três, contando-se para este efeito o tempo decorrido entre a data de cessação do contrato e data da sentença judicial.

**Cláusula 33.<sup>a</sup>**

**Rescisão do contrato pelo trabalhador**

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com o aviso prévio de dois meses ou de um mês, conforme tenha mais ou menos de dois anos completos de serviço.

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

3 — O trabalhador poderá ainda rescindir o contrato de trabalho sem aviso prévio desde que alegue justa causa. Provada a existência de justa causa e desde que ela seja imputável a título de culpa ou dolo à entidade

patronal, o trabalhador terá direito a receber a indemnização prevista na lei geral, não podendo em caso algum ser inferior a um mês por cada ano completo de antiguidade.

4 — A indemnização será elevada a dois ou três meses de indemnização por cada ano completo de antiguidade, conforme o trabalhador tiver até 21 anos de idade ou mais de 21 anos de idade e quatro anos de serviço, quando o facto invocado como justa causa:

- a) Consistir em ofensa grave, de natureza criminal, à pessoa do trabalhador ou aos seus interesses, enquanto tal;
- b) Seja praticado pela entidade patronal ou seu representante legal;
- c) Não ter sido motivado por provocação do trabalhador.

5 — Os requisitos referidos no número anterior só podem ser provados através de sentença condenatória em pena de prisão.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Contrato de trabalho a termo**

1 — O contrato de trabalho a termo será regulado pela lei geral.

2 — O trabalhador contratado a termo, desde que obtenha colocação efectiva noutra empresa, poderá, com esse fundamento e mediante o aviso prévio de oito dias, rescindir o contrato, não sendo obrigado ao pagamento de qualquer indemnização.

3 — A entidade patronal que despeça sem justa causa um trabalhador contratado a termo constitui-se na obrigação de o indemnizar pelos prejuízos sofridos, pagando-lhe o montante da retribuição até ao termo do contrato.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Transmissão do estabelecimento**

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações dos transmitentes vencidas à data da transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao montante da transmissão.

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

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Incapacidade por acidente ou doença profissional**

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 função compatível com as diminuições verificadas.

### **CAPÍTULO VIII**

#### **Condições particulares de trabalho**

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Direitos dos profissionais de sexo feminino**

1 — Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos profissionais abrangidos, serão assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer benefício concedido pela empresa.

2 — Durante o período de gravidez, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que aplicarem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que não as prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria.

3 — Por ocasião do parto, uma licença de 120 dias, sendo concedidos obrigatoriamente 90 dias após o parto, podendo, se a trabalhadora o desejar, o período de férias a que tiver direito ser gozado antes ou depois desta licença.

a) No caso de aborto ou parto de nado-morto, a licença não poderá exceder os 30 dias, cabendo ao médico graduar o seu período.

b) O direito de faltar no período de maternidade cessa nos casos de morte de nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

4 — Dispensa da prestação de trabalho de trabalho diário pelo total de duas horas, podendo ser repartidas por um máximo de dois períodos para a aleitação aos filhos durante 12 meses, após a apresentação ao serviço, sem que dessa dispensa advinha diminuição de retribuição.

5 — Dispensa, sem perda de vencimento, quando pedida, de comparência ao trabalho até dois dias por mês às trabalhadoras casadas e não separadas judicialmente de pessoas e bens ou de facto e às que, não se encontrando nestas condições, tenham um agregado familiar a seu cuidado.

6 — 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 infracção a esta disposição obriga a entidade patronal a pagar à trabalhadora despedida uma indemnização equivalente à retribuição que venceria até ao fim do período previsto na mesma disposição, se outra maior não for devida.



7 — Escolha da época de férias, desde que seja para as fazer coincidir com as férias escolares dos seus filhos, salvo prova de impossibilidade por parte da entidade patronal de satisfazer a pretensão.

8 — As mulheres grávidas têm direito à dispensa de serviço para efeitos de consultas pré-natais nas horas de trabalho sem perda da retribuição, podendo a entidade patronal exigir documento comprovativo.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Direitos dos trabalhadores-estudantes**

1 — Para além dos direitos consignados na legislação em vigor, são assegurados aos trabalhadores-estudantes os seguintes direitos:

- a) Deixar o estabelecimento onde prestam serviço uma hora antes do início das aulas;
- b) Gozar férias interpoladamente;
- c) Faltas nos dias de prestação de provas de exame e ainda até seis dias consecutivos ou não, em cada ano civil, para preparação dos mesmos.

2 — Os trabalhadores-estudantes que pretendam gozar destas regalias ficam obrigados a fazer prova da matrícula, horário, aproveitamento e assiduidade.

### **CAPÍTULO IX**

#### **Previdência e abono de família**

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

1 — As entidades patronais e os empregados ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão para a instituição de previdência que obrigatoriamente os abranja nos termos da lei.

2 — É mantida a contribuição para efeitos de pensão de sobrevivência.

### **CAPÍTULO X**

#### **Comissão para os conflitos de trabalho**

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

É criada, no prazo de 30 dias a contar da data da assinatura deste contrato, uma comissão integrada por dois representantes sindicais, dois patronais e um quinto, a designar pelas partes representadas, a quem compete tentar a solução de todos os conflitos emergentes da aplicação do presente contrato.

### **CAPÍTULO XI**

#### **Saúde, higiene e segurança no trabalho**

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Segurança no trabalho — Obrigações das entidades patronais**

As empresas obrigam-se a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, de modo a prevenir os riscos do trabalho e as doenças profissionais.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>-A

##### **Princípios gerais**

Na organização dos serviços de segurança, higiene e segurança no trabalho e para o pontual cumprimento do disposto na cláusula 41.<sup>a</sup>, as empresas adoptarão uma das seguintes modalidades:

- a) Serviços internos;
- b) Serviços interempresas;
- c) Serviços externos.

### **CAPÍTULO XII**

#### **Condições particulares de trabalho**

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

1 — Os trabalhadores têm direito à formação profissional inicial e à aprendizagem ao longo da vida.

2 — As empresas obrigam-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das acções de formação profissional por si promovidas.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>-A

##### **Princípios gerais**

1 — A empresa elabora anual ou plurianualmente planos de formação.

2 — O plano de formação deve prever as acções de formação a desenvolver e o número de trabalhadores a abranger.

### **CAPÍTULO XIII**

#### **Disposições gerais e transitórias**

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Compromisso unilateral da entidade patronal**

As entidades patronais obrigam-se a cumprir as orientações emanadas dos sindicatos ou dos dirigentes sindicais em matéria que a lei lhes conferir.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Prevalência de normas**

Com o presente contrato colectivo de trabalho consideram-se revogadas todas as disposições de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicadas a este sector e que estejam reguladas neste contrato colectivo de trabalho.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Quotização**

As entidades patronais abrangidas por este contrato obrigam-se a enviar aos sindicatos respectivos, até ao dia 10 de cada mês, em cheque, vale de correio ou numérico, as verbas correspondentes à quotização sindical dos trabalhadores que em declaração individual remetida ao sindicato e às entidades patronais o tiverem solicitado e autorizado.

## ANEXO I

### Categorias profissionais e sua definição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados nas categorias que a seguir se enumeram e definem:

#### A) Profissionais de escritório

*Director de serviços.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa ou de um ou de vários dos seus departamentos. Exerce funções, tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

*Chefe de departamento (chefe de serviços, chefe de escritório, chefe de divisão e chefe de secção).* — 1 — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

2 — As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade requerido.

*Contabilista.* — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos preciosos, 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 balancetes 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 a 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.

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

*Guarda-livros.* — É 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 de 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 nos 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 mesmos.

*Subchefe de secção.* — É o profissional que substitui o chefe de secção nos seus impedimentos e com ele colabora no desempenho das funções enumeradas para a categoria de chefe de secção.

*Escrivão.* — É 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 o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e a entrega 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 livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, 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.* — É o trabalhador que coadjuva o escrevador ou profissionais com categorias equiparadas, preparando-se para o exercício dessa função.

*Esteno-dactilógrafo.* — É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios,

cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

*Correspondente em línguas estrangeiras.* — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório, em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto, estuda documentos e informa-os sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

*Caixa (de escritório).* — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados e serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

*Operador mecanográfico.* — É o trabalhador que abatece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladoras, calculadoras, 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 e recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

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

*Perfurador-verificador.* — É o trabalhador que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações 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 perfuradas correctamente.

*Cobrador.* — É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a cobranças e pagamentos, entregando ou recebendo documento de quitação; faz depósitos em bancos e outros estabelecimentos de crédito; entrega a quem de direito o numerário recebido, recibos ou talões de depósitos, elaborando o respectivo documento. Recebe reclamações directamente relacionadas com o serviço prestado.

*Dactilógrafo.* — É 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.

*Paquete.* — É o trabalhador, menor de 18 anos, que presta unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

*Porteiro (de escritório).* — É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes, é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência.

*Guarda.* — É o trabalhador que assegura a defesa e conservação das instalações do escritório e de outros valores que lhe estejam confiados.

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

*Telefonista.* — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

*Contínuo.* — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar diversos análogos.

*Analista de sistemas.* — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista, determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordnogramas e outras especificações para o programador, efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação.

*Programador.* — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidados

tivos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas, escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos (pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador).

*Programador mecanográfico.* — É o trabalhador que estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos por cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação, segundo as directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos; elabora ornograma de painéis e mapas de codificação e estabelece as fichas de dados e resultados.

*Planeador de informática.* — É o trabalhador que prepara os elementos de entrada no computador e assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo; providencia pelo fornecimento de fichas, mapas, cartões, discos, bandas e outros necessários à execução de trabalhos; assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo, consultando documentação apropriada; faz a distribuição dos elementos de saída recolhidos no computador, assim como os de entrada, pelos diversos serviços ou secções, consoante a natureza dos mesmos. Pode determinar as associações de programas mais convenientes quando se utilize uma multiprogramação, a partir do conhecimento da capacidade de memória e dos periféricos.

*Controlador de informática.* — É o trabalhador que controla os documentos base recebidos e os elementos de entrada e saída, a fim de que os resultados sejam entregues no prazo estabelecido; confere a entrada dos documentos base a fim de verificar a sua qualidade quanto à numeração de códigos visíveis e informação de datas para o processamento; indica as datas de entrega dos documentos base para registo e verificação através de máquinas apropriadas ou processamentos de dados pelo computador; certifica-se do andamento do trabalho com vista à sua entrega dentro do prazo estabelecido; compara os elementos de saída a partir do total das quantidades conhecidas e das inter-relações com os mapas dos meses anteriores e outros elementos que possam ser controlados; assegura-se da qualidade na apresentação dos mapas. Pode informar as entidades que requerem os trabalhos dos incidentes ou atrasos ocorridos.

*Operador de computador.* — É o trabalhador que acciona e vigia uma máquina automática para tratamento de informações; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões, em suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola, accionando dispositivos adequados ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de leitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.), consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário, para a

execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou com material periférico e ser designado em conformidade, como por exemplo:

*Operador de consola;*  
*Operador de material periférico.*

#### **B) Profissionais de comércio**

*Gerente comercial.* — É o profissional que organiza e dirige um estabelecimento comercial por conta do comerciante, organiza e fiscaliza o trabalho dos vendedores; cuida da exposição das mercadorias, esforçando-se por que tenham um aspecto atraente; procura resolver as divergências que porventura surjam entre clientes e os vendedores e dá as informações que lhe sejam pedidas; é responsável pelas mercadorias que lhe são confiadas; verifica a caixa e as existências.

*Chefe de vendas.* — É o trabalhador que dirige, coordena e controla um ou mais sectores de vendas na empresa.

*Caixeiro-chefe de secção.* — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção do estabelecimento.

*Chefe de compras.* — É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento.

*Caixeiro-encarregado.* — É o trabalhador que substitui o patrão ou o gerente comercial na ausência deste e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

*Prospecor de vendas.* — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus aspectos de preferências, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a que os produtos se destinam. Pode organizar exposições e aceitar encomendas.

*Inspector de vendas.* — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores e caixeiros de praça, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe as reclamações dos clientes; verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc. Pode, por vezes, aceitar encomendas.

*Técnico de vendas ou vendedor especializado.* — É o profissional que vende, num comércio por grosso ou a retalho, mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

*Caixeiro-viajante.* — É o profissional que solicita encomendas, promove e vende mercadorias a retalhistas, industriais, instituições ou a compradores por grosso,

por conta da entidade patronal, viajando numa zona geográfica determinada, fora da área definida para o caixeiro de praça.

*Talhante (cortador de carnes).* — É o trabalhador que, possuindo os conhecimentos inerentes à técnica do ramo, procede ao desmancho de reses, corte de carnes, venda ao público e efectua outras tarefas compatíveis.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que superintende as 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 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 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 e ou materiais existentes no armazém.

*Encarregado de loja.* — É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado dirige e coordena o serviço e o trabalho dentro do estabelecimento; controla as compras e as vendas e orienta a actividade de todos os trabalhadores do estabelecimento.

*Operador de supermercado.* — É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado desempenha as tarefas inerentes à recepção e conferência de mercadorias, marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída de mercadorias vendidas e recebimento do respectivo valor; colabora nos inventários periódicos. Pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas, em regime de adstricção a cada uma das partes ou em regime de rotação por todas as funções. Pode também proceder à reposição dos produtos nas prateleiras ou nos locais de venda.

*Conferente.* — É o trabalhador que procede à verificação das mercadorias e outros valores, controlando e eventualmente registando a sua entrada e saída.

*Demonstrador.* — É o profissional que faz demonstrações de artigos, antes ou depois da venda, em estabelecimentos comerciais por grosso ou a retalho, estabelecimentos industriais, exposições ou no domicílio.

*Propagandista.* — É o profissional encarregado de visitar os clientes para lhes expor as vantagens da aquisição dos artigos para venda, explicando e acentuando as vantagens dos mesmos e fazendo distribuir folhetos, catálogos e amostras.

*Caixeiro.* — É o profissional habilitado a desempenhar em absoluto todas as funções que segundo os usos e costumes são inerentes à sua categoria.

*Vendedor.* — É o trabalhador que solicita encomendas, promove e vende mercadorias a retalhistas, industriais, instituições ou a compradores por grosso por conta da entidade patronal, viajando numa zona geográfica determinada; esforça-se por interessar os compradores eventuais, apresentando-lhes amostras ou catálogos,

enaltecendo as qualidades dos produtos; anuncia os preços e as condições de crédito; transmite as encomendas ao escritório central e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou; mantém-se ao corrente da variação dos preços e de outros factores que interessam ao mercado. Ocupa-se, por vezes, de exposições ou de material publicitário e do preenchimento das facturas.

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

*Caixeiro de praça.* — É o trabalhador que promove vendas por conta da entidade patronal fora do estabelecimento, mas na área do concelho onde se encontra instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes, ocupa-se das mesmas tarefas fundamentais que o vendedor, mas dentro da área do concelho em que está estabelecida a sede e concelhos limítrofes.

*Caixeiro-ajudante.* — Coadjuva os caixeiros, estando para essa categoria.

*Caixa do comércio a retalho.* — É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

*Embalador.* — É o trabalhador que acondiciona produtos em embalagens, com vista à expedição ou armazenamento; embrulha mercadorias, com papel, tecido ou qualquer outro material de envolvimento, segundo especificação recebida, empilha e arruma pequenos artigos num recipiente, de acordo com a forma e natureza dos mesmos; dispõe grandes peças em caixas ou grades. Manobrando, se necessário, guias ou outros aparelhos de elevação, arruma-as e mobiliza-as, utilizando diversos materiais de tratamento; fecha os recipientes com folhas, tampões, cápsulas, fitas adesivas, cola, agramos ou por outro processo. Pode ser chamado a limar superfícies dos artigos antes de embalar e proteger os produtos contra a corrosão, estendendo sobre eles óleo grosso ou utilizando outra técnica de impermeabilização. Tem, por vezes, de consolidar a embalagem com aros metálicos, percintas, pregos, rebites ou cordéis e demarcar, nas superfícies exteriores, o artigo contido, sua origem e destino ou outras indicações. Pode ser denominado conforme a natureza das embalagens utilizadas ou das mercadorias que acondicione.

*Operador de máquinas de embalar.* — É o trabalhador que alimenta, vigia e assegura o funcionamento de uma máquina ou instalação mecânica utilizada no acondicionamento de produtos de vária natureza, em sacos, garrafas, recipientes metálicos ou outros; introduz o produto a embalar nos depósitos da máquina ou instalação, manualmente ou accionando os comandos necessários; carrega os dispositivos apropriados, com bobinas, garrafas, sacos, latas, cápsulas ou outro material de embalagens; regula, se necessário, os sistemas que comandam deslocamento, velocidades, pressão, temperatura ou outros componentes do processo; põe a instalação em funcionamento e vigia o enchimento, envolvimento ou outras operações ou acciona comandos para a sua rea-

lização; transporta o produto embalado ou vigia a sua saída através de cintas rolantes; verifica a qualidade do trabalho executado, se necessário, pára a máquina e retira os recipientes que se apresentam com deficiências; limpa e lubrifica a máquina. Por vezes, procede a pequenas reparações. Pode ser denominado segundo o género de artigos acondicionados, a natureza do material de embalagem ou a máquina com que opera.

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

*Praticante.* — É o trabalhador que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

*Servente.* — É o trabalhador que executa tarefas não especificadas, não necessitando de qualquer formação, das quais predomina o esforço físico resultante do peso das mercadorias.

#### **Trabalhadores electricistas**

##### **Condições específicas**

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

a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:

- 1) Após dois períodos de um ano de aprendizagem;
- 2) Após terem completado 18 anos de idade e cumprido pelo menos seis meses de aprendizagem, sendo durante este tempo considerados como aprendizes do 2.º ano;
- 3) Desde que frequentem, com aproveitamento, um dos cursos indicados no n.º 2;

b) Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;

c) Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

2 — a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricistas ou de montador electricista e ainda os diplomados com o curso de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e curso mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica e com 16 anos de idade terão, no mínimo, categoria de pré-oficial do 2.º ano.

b) Os trabalhadores electricistas diplomados com curso do Ministério da Segurança Social e do Trabalho terão, no mínimo categoria de pré-oficial do 1.º ano.

##### **Definição de categorias**

*Encarregado.* — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

*Chefe de equipa.* — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial responsável pelos trabalhos da sua especialidade sob as ordens do encarregado,

podendo substituí-lo nas suas ausências ou dirigir uma equipa de trabalhadores da sua função.

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

*Técnico de electrónica.* — É o profissional que instala, conserva, repara e ensaia diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrónicos.

*Pré-oficial.* — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

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

*Aprendiz.* — É o trabalhador que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

##### **Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas**

1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.

2 — O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electrotécnico.

3 — Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra o risco de electrocução, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

#### **Trabalhadores têxteis, lanifícios e vestuário**

##### **Condições específicas**

Nas categorias profissionais inferiores a mestre observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

- a) O oficial será obrigatoriamente promovido à categoria imediata no período máximo de três anos;
- b) O costureiro será obrigatoriamente promovido à categoria de bordador especializado no período máximo de três anos;
- c) O(a) estagiário(a) será promovido(a) no período máximo de dois anos.

##### **Definição de categorias**

a) *Mestre ou mestra.* — É o(a) trabalhador(a) que corta, prova, acerta e dirige a parte técnica da indústria.

b) *Ajudante de mestre ou mestra.* — É o(a) trabalhador(a) que auxilia o mestre ou mestres.

c) *Oficial especializado.* — É o(a) trabalhador(a) que confecciona, total ou parcialmente, qualquer obra de vestuário, sem obrigação de cortar e provar, e que dirige a sua equipa.

d) *Oficial*. — É o(a) trabalhador(a) que auxilia o oficial especializado, trabalhando sob a sua orientação.

e) *Costureiro especializado*. — É o trabalhador que cose manualmente ou à máquina, no todo ou em parte, uma ou mais peças de vestuário.

f) *Costureiro*. — É o trabalhador que auxilia o costureiro especializado ou o oficial.

g) *Bordador especializado*. — É o trabalhador especializado que borda à mão ou à máquina.

h) *Bordador*. — É o trabalhador que borda à mão ou à máquina.

i) *Estagiário(a)*. — É o(a) trabalhador(a) que tirocina para oficial ou costureiro durante o período máximo de dois anos.

#### E) Metalúrgicos

Definição de categorias e funções

*Afinador de máquinas*. — É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir a eficiência do seu trabalho.

*Mecânico de máquinas de costura*. — É o trabalhador que executa, repara ou afina máquinas de costura, de tricotar e outras, assim como acessórios.

*Mecânico de máquinas de escritório*. — É o trabalhador que executa, repara ou afina as máquinas de escrever, de calcular ou outras máquinas de escritório.

*Montador de estruturas metálicas ligeiras*. — É o trabalhador que executa trabalhos relacionados com a montagem de elementos metálicos ligeiros pré-fabricados, podendo proceder a algumas modificações nos elementos metálicos, ajustando-os e adaptando-os para a montagem.

Condições especiais

São admitidos na categoria de aprendizes os jovens dos 16 aos 18 anos de idade que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida.

Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial, os quais serão classificados como praticantes do 1.º ano.

Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz pode concluir um dos cursos — complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial —, será obrigatoriamente promovido a praticante.

O período do tirocínio dos praticantes será de três anos, após o que os trabalhadores serão promovidos a oficiais das respectivas profissões.

Os trabalhadores que se encontrem há mais de três anos na 3.ª ou 2.ª classe de qualquer categoria, caso existam, na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior.

Para efeitos do disposto no número anterior, conta-se o tempo de permanência na mesma classe.

#### F) Motoristas e outros

Definição de categorias e funções

*Motorista (pesados ou ligeiros)*. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhes ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta, pelas operações de carga e descarga e verificação diária dos níveis de óleo e água.

*Ajudante de motorista*. — É o trabalhador maior de 18 anos que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo e na execução das manobras e carregar, arrumar no veículo e descarregar as mercadorias.

Condições especiais

As habilitações exigidas por lei.

#### ANEXO II

Quadro base para a classificação de escriturários e caixeiros

Categorias profissionais	Número de empregados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros-caixeiros e primeiros-escriturários . . . . .	—	—	—	1	1	1	1	1	1	2
Segundos-caixeiros e segundos-escriturários . . . . .	—	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiros-caixeiros e terceiros-escriturários . . . . .	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

*Nota*. — Este quadro de densidades só é aplicável quando a empresa estiver a iniciar a sua actividade.

#### Quadro de intensidades para os trabalhadores electricistas

Para os trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte:

- Havendo apenas um trabalhador, este terá necessariamente a categoria de oficial;
- As empresas que tiverem ao seu serviço cinco trabalhadores electricistas têm de classificar um como encarregado;
- Sempre que a empresa possua vários locais de trabalho de carácter permanente, observar-se-ão em cada um deles as normas estabelecidas nas alíneas a) e b).

#### ANEXO III

##### Tabela salarial

Trabalhadores do comércio, serviços, têxteis, lanifícios e vestuário, electricistas, metalúrgicos e outros

Níveis	Categorias	Remunerações (euros)
I	Director de serviços, chefe de escritório e analista de sistemas . . . . .	607,70
II	Chefe de departamento, chefe de serviços, chefe de divisão, contabilista, gerente comercial e programador . . . . .	587,40

Níveis	Categorias	Remunerações (euros)
III	Chefe de secção (escritório), tesoureiro, guarda-livros, chefe de vendas, inspector de vendas, chefe de compras, caixeiro-chefe de secção, caixeiro-encarregado, encarregado electricista, encarregado de armazém, mestre, programador mecanográfico, planeador de informática e encarregado de loja .....	531,10
IV	Subchefe de secção, prospector de vendas, técnico electrónico, chefe de equipa, operador de computador e controlador de informática .....	511
V	Primeiro-escriturário, primeiro-caixeiro, esteno-dactilógrafo, correspondente em língua estrangeira, caixa de escritório, vendedor especializado, técnico de vendas, vendedor, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, operador mecanográfico, adjunto de mestre, oficial (electricista), mecânico de máquinas de escritório de 1. <sup>a</sup> (metalúrgicos), afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup> (metalúrgicos), mecânico de máquinas de costura de 1. <sup>a</sup> (metalúrgicos), motorista de pesados, mecânico de máquinas de café de 1. <sup>a</sup> (metalúrgicos), mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 1. <sup>a</sup> (metalúrgicos), fiel de armazém, operador especializado e talhante de 1. <sup>a</sup> .....	500,30
VI	Segundo-escriturário, segundo-caixeiro, operador de máquinas de contabilidade, perfurador-verificador, conferente, demonstrador, oficial especializado (têxtil, lanifícios e vestuário), mecânico de máquinas de escritório de 2. <sup>a</sup> (metalúrgicos), afinador de máquinas de 2. <sup>a</sup> (metalúrgicos), mecânico de máquinas de costura de 2. <sup>a</sup> (metalúrgicos), mecânico de máquinas de café de 2. <sup>a</sup> (metalúrgicos), mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 2. <sup>a</sup> (metalúrgicos), operador de 1. <sup>a</sup> e talhante de 2. <sup>a</sup> .....	463,90
VII	Terceiro-escriturário, terceiro-caixeiro, cobrador, propagandista, oficial (têxtil, lanifícios e vestuário), costureiro especializado, bordador especializado, pré-oficial (electricista) do 2. <sup>o</sup> ano, mecânico de máquinas de escritório de 3. <sup>a</sup> (metalúrgicos), afinador de máquinas de 3. <sup>a</sup> (metalúrgicos), mecânico de máquinas de costura de 3. <sup>a</sup> (metalúrgicos), montador de estruturas metálicas ligeiras (metalúrgicos), motorista de ligeiros, operador mecanográfico (estagiário), planeador informático (estagiário), operador de computador (estagiário), controlador de informática (estagiário), mecânico de máquinas de café de 3. <sup>a</sup> (metalúrgicos), mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento de 3. <sup>a</sup> (metalúrgicos), operador de 2. <sup>a</sup> e talhante de 3. <sup>a</sup> .....	424,80
VIII	Estagiário de operador de máquinas de contabilidade e de perfurador-verificador, dactilógrafo do 3. <sup>o</sup> ano, telefonista, caixa de comércio a retalho, estagiário do 3. <sup>o</sup> ano, caixeiro-ajudante do 3. <sup>o</sup> ano, costureiro, bordador, pré-oficial (electricista) do 1. <sup>o</sup> ano, ajudante de motorista, praticante do 3. <sup>o</sup> ano (metalúrgicos), operador-ajudante do 3. <sup>o</sup> ano e praticante de talhante do 3. <sup>o</sup> ano .....	385,50
IX	Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano, caixeiro-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano, dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano, estagiário (têxtil, lanifícios e vestuário) do 2. <sup>o</sup> ano, ajudante (electricista) do 2. <sup>o</sup> ano, praticante (metalúrgicos) do 2. <sup>o</sup> ano, operador-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano e praticante de talhante do 2. <sup>o</sup> ano .....	347,20

Níveis	Categorias	Remunerações (euros)
X	Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano, caixeiro-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano, dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano, estagiário (têxtil, lanifícios e vestuário) do 1. <sup>o</sup> ano, ajudante (electricista) do 1. <sup>o</sup> ano, praticante (metalúrgicos) do 1. <sup>o</sup> ano, operador-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano e praticante de talhante do 1. <sup>o</sup> ano .....	303,10
XI	Embalador, operador de máquinas de embalar, distribuidor com menos de 20 anos e aprendiz (metalúrgicos) do 4. <sup>o</sup> ano	292,10
XII	Paquete do 3. <sup>o</sup> ano, praticante do 3. <sup>o</sup> ano, aprendiz (metalúrgicos) do 3. <sup>o</sup> ano e aprendiz de talhante do 3. <sup>o</sup> ano .....	289,30
XIII	Paquete do 2. <sup>o</sup> ano, praticante do 2. <sup>o</sup> ano, aprendiz (electricista) do 2. <sup>o</sup> ano, aprendiz (metalúrgicos) do 2. <sup>o</sup> ano e aprendiz de talhante do 2. <sup>o</sup> ano .....	289,30
XIV	Paquete do 1. <sup>o</sup> ano, praticante do 1. <sup>o</sup> ano, aprendiz (electricista) do 1. <sup>o</sup> ano, aprendiz (metalúrgicos) do 1. <sup>o</sup> ano e aprendiz de talhante do 1. <sup>o</sup> ano .....	289,30
XV	Servente de limpeza .....	320,70
XVI	Embalador, operador de máquinas de embalar, distribuidor com mais de 20 anos, porteiro, guarda, contínuo e servente .....	367,80

1 — O abono para falhas mencionado na tabela salarial para caixa de escritório, caixa de comércio a retalho e operador(a) de caixa em super/hipermercados será atribuído mensalmente aos trabalhadores que desempenham as funções juntamente com o vencimento.

2 — A tabela salarial deverá ser entendida desde o início da sua vigência e aplicação, sem prejuízo do disposto na n.º 3 da cláusula 19.<sup>a</sup>

#### ANEXO IV

##### Do exercício da actividade sindical

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de organizar e desenvolver a sua actividade sindical dentro da empresa.

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

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Comunicação à empresa

1 — As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, bem como a daqueles que integram comissões sindicais de empresa.

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

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Comissões sindicais e intersindicais de empresa

1 — A comissão sindical de empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.



2 — A comissão intersindical na empresa (CIE) é a organização dos delegados das comissões sindicais de empresa.

3 — Os delegados sindicais são os representantes dos sindicatos na empresa.

4 — As comissões sindicais e intersindicais de empresa têm competência para intervir nos termos da lei, propor e ser ouvidas no que diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respectiva, nomeadamente circular em todas as secções da empresa no exercício das suas funções.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Garantias dos dirigentes sindicais

1 — Aos trabalhadores que sejam dirigentes das associações sindicais são assegurados os seguintes direitos:

- a) As faltas dadas no desempenho das suas funções sindicais são consideradas justificadas e contam como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, excepto o de remuneração;
- b) Os mesmos trabalhadores beneficiam, para o exercício das funções indicadas na alínea anterior, do crédito de seis dias por mês, que serão remunerados;
- c) Para aplicação do regime das alíneas anteriores, deverá a direcção do sindicato interessado comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e número de dias de que os respectivos dirigentes necessitam para o exercício das suas funções. Em caso de impossibilidade, a comunicação será feita nos dois dias seguintes ao primeiro em que se verificou a falta;
- d) Não serem transferidos do local de trabalho sem o seu acordo, regime que se aplicará igualmente aos membros dos demais corpos gerentes das associações sindicais;
- e) Não serem afectados na sua promoção profissional ou salarial, nem serem objecto de discriminação face aos demais trabalhadores, em consequência do exercício da actividade sindical.

2 — O despedimento dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como o dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos, presume-se feito sem justa causa.

3 — O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, e uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei ou do contrato de trabalho, e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

4 — Se a pena aplicada for inferior ao despedimento e se for julgado que se trata de pena injustificada, têm direito a uma indemnização dupla da que em idêntico caso seria devida a outro trabalhador.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Direitos e deveres dos delegados sindicais

1 — Aos delegados sindicais são assegurados os seguintes direitos:

- a) Um crédito de oito horas por mês, ou doze, se se tratar de elementos da comissão intersindical, para o exercício das suas funções, sem prejuízo da remuneração ou de qualquer outra vantagem decorrente da efectividade de serviço;
- b) Para os efeitos da alínea anterior, deverão os delegados avisar por escrito a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia;
- c) Não serem transferidos dos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

2 — Aplica-se aos delegados sindicais o regime previsto nos n.ºs 2, 3 e 4 da cláusula anterior.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal face à actividade sindical na empresa

A entidade patronal é obrigada a:

- a) Pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções; esse local, situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, será atribuído a título permanente, se se tratar de empresa com 150 ou mais trabalhadores;
- b) Facultar aos trabalhadores a realização de reuniões nos locais de trabalho, fora do horário normal, desde que convocadas por um mínimo de um terço ou 50 trabalhadores do respectivo estabelecimento ou pela comissão sindical ou intersindical dos delegados e desde que sejam assegurados os serviços de natureza urgente;
- c) Facultar local apropriado para os delegados sindicais poderem afixar, no interior da empresa, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior da empresa, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal;
- d) Sem prejuízo da normalidade do trabalho, autorizar reuniões dos trabalhadores durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de retribuição ou de outros direitos decorrentes da efectividade de serviço, desde que convocadas pela comissão sindical ou intersindical, com conhecimento à entidade patronal, com a antecedência mínima de um dia e com afixação de convocatória;
- e) Autorizar a participação de dirigentes sindicais nas reuniões referidas nas alíneas b) e d), desde que avisados do facto com antecedência mínima de seis horas.

#### ANEXO V

##### Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar tem de ser instaurado, sob pena de caducidade, dentro dos 30 dias posteriores ao conhecimento da infracção disciplinar e da identidade do seu agente.

2 — O processo inicia-se com a participação ou denúncia dos factos.

3 — São admissíveis todos os meios de prova permitidos em direito, devendo a prova testemunhal constar de auto de inquirição ou escrito da testemunha.

4 — Concluída a produção de prova de acusação, será elaborada uma nota de culpa, que será comunicada ao arguido por carta registada com aviso de recepção.

5 — A nota de culpa conterá a descrição dos comportamentos e actuações imputados ao arguido que se traduzam na violação dos princípios, deveres e garantias das partes consignados no presente contrato colectivo de trabalho e ainda a identificação das testemunhas inquiridas.

6 — O arguido terá o prazo de oito dias, contados da recepção da nota de culpa, para responder à acusação.

7 — Se o arguido não se encontrar na situação de suspensão preventiva, será dispensado do serviço, sem perda de retribuição, durante o prazo que lhe é conferido para a defesa, não podendo, no entanto, a dispensa prolongar-se para além da data da apresentação da contestação.

8 — Durante o prazo que lhe é conferido para a defesa, o arguido poderá, pessoalmente ou por mandatários, consultar o processo na empresa.

9 — Com a contestação, poderá o arguido juntar documentos e deverá requerer quaisquer diligências de prova.

10 — Sendo requerida prova testemunhal, deverá o arguido identificar as testemunhas.

11 — O arguido e os seus mandatários poderão assistir a todas as diligências de prova por ele requeridas.

12 — Serão efectuadas as diligências de prova requeridas pelo arguido e ainda aquelas que, mesmo não requeridas, se mostrem razoavelmente necessárias para o esclarecimento da verdade, em face da sua contestação.

13 — Quando o processo estiver completo, será presente, conforme os casos, à comissão de trabalhadores, à comissão intersindical, à comissão sindical ou ao delegado sindical, nas empresas em que existam e pela indicada ordem de preferência, ou ao sindicato respectivo, nas empresas em que não existam quaisquer daquelas entidades, que se deverá pronunciar no prazo de oito dias.

14 — Recebido o processo da entidade referida no número anterior, deve a entidade patronal ou o seu representante ponderar todas as circunstâncias do caso e referenciar, obrigatoriamente, na decisão as razões aduzidas num ou noutro sentido pela entidade mencionada no número anterior.

15 — A decisão do processo, se for no sentido do despedimento, não pode ser proferida antes de decor-

ridos 15 dias sobre o termo do prazo para a emissão do parecer referido no n.º 13.

16 — O despedimento deve ser comunicado ao trabalhador, por escrito, com a indicação dos fundamentos considerados provados.

17 — A falta de qualquer dos elementos referidos nos números anteriores determina a nulidade absoluta do procedimento disciplinar, impossibilitando a efectivação do despedimento com base nos comportamentos concretos invocados.

18 — No caso de ser considerada necessária a suspensão preventiva do arguido para o normal funcionamento do serviço e apuramento dos factos durante a realização do processo disciplinar, aquele mantém o direito a todas as regalias durante o tempo que durar a suspensão preventiva.

19 — A entidade instrutora do processo enviará obrigatoriamente ao Sindicato cópias da nota de culpa e da comunicação do despedimento nas mesmas datas em que são enviadas ao arguido.

Évora, 25 de Março de 2004.

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

*Ricardo Manuel Cabeça Galhardo*, mandatário.  
*Manuel Romão Baleizão Fialho*, mandatário.  
*Alberto Torres de Paiva*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul:

*Ricardo Manuel Cabeça Galhardo*, mandatário.  
*Manuel Romão Baleizão Fialho*, mandatário.  
*Alberto Torres de Paiva*, mandatário.

Pelo SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

*Ricardo Manuel Cabeça Galhardo*, mandatário.  
*Manuel Romão Baleizão Fialho*, mandatário.  
*Alberto Torres de Paiva*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul:

*Ricardo Manuel Cabeça Galhardo*, mandatário.  
*Manuel Romão Baleizão Fialho*, mandatário.  
*Alberto Torres de Paiva*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul:

*Ricardo Manuel Cabeça Galhardo*, mandatário.  
*Manuel Romão Baleizão Fialho*, mandatário.  
*Alberto Torres de Paiva*, mandatário.

Pela Associação Comercial do Distrito de Évora

*João António das Neves Inverno*, mandatário.  
*Sebastião Acácio Dias*, mandatário.  
*Vítor Manuel Marques Costa*, mandatário.

Depositado em 10 de Maio de 2004, a fl. 57 do livro n.º 10, com o registo n.º 34/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**ACT olarias de barro vermelho e grés decorativo — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 3, de

22 de Janeiro de 1980, 6, de 15 de Fevereiro de 1981, 6, de 15 de Fevereiro de 1982, 6, de 15 de Fevereiro de 1983, 6, de 15 de Fevereiro de 1984, 43, de 22 de Novembro de 1985, 42, de 15 de Novembro de 1986, 43, de 22 de Novembro de 1987, 43, de 22 de Novembro de 1988, 42, de 15 de Novembro de 1989, 40, de 29 de Outubro de 1990, 39, de 22 de Outubro de 1991, 45, de 8 de Dezembro de 1992, 2, de 15 de Janeiro de 1994, 13, de 8 de Abril de 1995, 15, de 22 de Abril de 1996, 15, de 22 de Abril de 1997, 14, de 15 de Abril de 1998, 13, de 8 de Abril de 1999, 18, de 15 de Maio de 2000, 17, de 8 de Maio de 2001, 17, de 8 de Maio de 2002, e 17, de 8 de Maio de 2003, apenas nas matérias constantes desta revisão.

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho é aplicável às empresas signatárias que se dediquem à indústria de olaria de barro vermelho e grés decorativo, bem como aos trabalhadores sindicalizados ao seu serviço, representados pelas organizações sindicais signatárias.

2 — É aplicável na área geográfica abrangida pelos distritos de Évora, Leiria e Lisboa.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

A presente convenção colectiva de trabalho mantém-se em vigor até que seja substituída por outra que expressamente a revogue na totalidade. Contudo, a tabela salarial e o subsídio de refeição produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004 e serão válidos pelo período de um ano.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — É atribuído a cada trabalhador um subsídio diário para refeição no valor de € 2,65.

a) A aplicação deste subsídio só é devida quando se verificar qualquer prestação de trabalho nos períodos de manhã e de tarde.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Sucessão de regulamentação

O presente ACT revoga a PRT para as olarias de barro vermelho e fabrico de grés decorativo, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1978, à excepção das matérias constantes naquela PRT e não contempladas neste ACT.

#### Cláusula suplementar

Esta convenção abrange 8 empregadores e 292 trabalhadores.

#### ANEXO III

##### Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de remuneração

#### Grupo I:

Encarregado geral.

#### Grupo II:

Chefe de equipa;  
Encarregado de secção.

#### Grupo III:

Modelador de 1.<sup>a</sup>;  
Oleiro rodista de loiça vulgar ou de fantasia de 1.<sup>a</sup>;  
Pintor de 1.<sup>a</sup>

#### Grupo III-A:

Motorista de pesados.

#### Grupo IV:

Decorador de 1.<sup>a</sup>;  
Filtrador;  
Formista-moldista de 1.<sup>a</sup>;  
Forneiro;  
Modelador de 2.<sup>a</sup>;  
Oleiro-formista ou de lambugem de 1.<sup>a</sup>;  
Oleiro-jaulista de 1.<sup>a</sup>;  
Oleiro-rodista de louça vulgar ou de fantasia de 2.<sup>a</sup>;  
Operador de enfora e desenfora;  
Operador de máquina de amassar ou moer;  
Operador de máquina semiautomática;  
Pintor de 2.<sup>a</sup>;  
Prensador;  
Preparador ou misturador de pastas, tintas ou vidros;  
Vidrador de 1.<sup>a</sup>

#### Grupo IV-A:

Motorista de ligeiros.

#### Grupo V:

Ajudante de operador de enfora ou de desenfora;  
Decorador de 2.<sup>a</sup>;  
Embalador-empalhador;  
Escolhedor;  
Formista;  
Formista-moldista de 2.<sup>a</sup>;  
Forneiro-ajudante;  
Oleiro-asador-colador;  
Oleiro-formista ou de lambugem de 2.<sup>a</sup>;  
Oleiro-jaulista de 2.<sup>a</sup>;  
Operador de máquina de prensar;  
Operador de máquina automática;  
Preparador de enfora;  
Vidrador de 2.<sup>a</sup>

#### Grupo V-A:

Acabador.

#### Grupo VI:

Ajudante de motorista;  
Ajudante de operador de máquina semiautomática;  
Ajudante de preparador de pasta;  
Amassador ou moedor de barros;  
Auxiliar de armazém.

#### Grupo VII:

Auxiliar de serviços.

### Grupo VIII:

Aprendiz com 18 ou mais anos de idade.

### Grupo IX:

Aprendiz com 17 anos.

### Grupo X:

Aprendiz com 16 anos.

## ANEXO IV

**Tabela de remunerações mínimas**

Níveis	Vencimento
I .....	638
II .....	593,50
III .....	587,50
III-A .....	569,75
IV .....	475,75
IV-A .....	467,50
V .....	451
V-A .....	444,75
VI .....	420
VII .....	385
VIII .....	373
IX .....	370,50
X .....	370,50

Mafra, 19 de Abril de 2004.

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:

*Augusto João Monteiro Nunes e Maria de Fátima Marques Messias*, na qualidade de mandatários e membros da direcção nacional.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

*Augusto João Monteiro Nunes e Maria de Fátima Marques Messias*, na qualidade de mandatários e membros da direcção nacional.

Pela Casimiro Sardinha e Sombreiroiro, L.<sup>da</sup>:

*José Jorge Galiza Sardinha*, na qualidade de gerente.

Pela Olaria Artesanal Norberto Batalha & Filhos, L.<sup>da</sup>:

*Norberto Domingos Batalha*, na qualidade de gerente.  
*Manuel Rodrigues Luís*, na qualidade de gerente.

Pela Manuel Rodrigues Luís:

*Manuel Rodrigues Luís*, na qualidade de gerente.

Pela Olaria de Vale Coelho, L.<sup>da</sup>:

*Noémia Coelho*, na qualidade de sócia.

Pela NOVARGILA — Comércio e Exportação de Cerâmica, Unipessoal, L.<sup>da</sup>:

*Emídio Manuel Duarte Sombreiroiro*, na qualidade de gerente.

Pela Eugénio Maria Galiza Sardinha:

*Eugénio Maria Galiza Sardinha*, na qualidade de gerente.

Pela Artesanato Santo Onofre:

*Maria Amélia Deodato Filipe*, na qualidade de sócio.

Pela Val do Sol Cerâmica, S. A:

*Carlos Fernando Silva Alves*, na qualidade de administrador.

### Texto consolidado

#### Cláusula prévia

#### Âmbito da revisão

A presente revisão altera as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 3 de 22 de Janeiro de 1980, 6, de 15 de Fevereiro de 1981, 6, de 15 de Fevereiro de 1982, 6, de 15 de Fevereiro de 1983, 6, de 15 de Fevereiro de 1984, 43, de 22 de Novembro de 1985, 42, de 15 de Novembro de 1986,

43, de 22 de Novembro de 1987, 43, de 22 de Novembro de 1988, 42, de 15 de Novembro de 1989, 40, de 29 de Outubro de 1990, 39, de 22 de Outubro de 1991, 45, de 8 de Dezembro de 1992, 2, de 15 de Janeiro de 1994, 13, de 8 de Abril de 1995, 15, de 22 de Abril de 1996, 15, de 22 de Abril de 1997, 14, de 15 de Abril de 1998, 13, de 8 de Abril de 1999, 18, de 15 de Maio de 2000, 17, de 8 de Maio de 2001, 17, de 8 de Maio de 2002, e 17, de 8 de Maio de 2003, apenas nas matérias constantes desta revisão.

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho é aplicável às empresas signatárias que se dediquem à indústria de olaria de barro vermelho e grés decorativo, bem como aos trabalhadores sindicalizados ao seu serviço, representados pelas organizações sindicais signatárias.

2 — É aplicável na área geográfica abrangida pelos distritos de Évora, Leiria e Lisboa.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

A presente convenção colectiva de trabalho mantém-se em vigor até que seja substituída por outra que expressamente a revogue na totalidade. Contudo, a tabela salarial e o subsídio de refeição produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004 e serão válidos pelo período de um ano.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

A partir de 1 de Dezembro de 1997, o período normal de trabalho semanal não poderá ser superior a quarenta horas semanais, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam a ser praticados.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — É atribuído a cada trabalhador um subsídio diário para refeição no valor de € 2,65.

a) A aplicação deste subsídio só é devida quando se verificar qualquer prestação de trabalho nos períodos de manhã e de tarde.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### 13.º mês

1 — Os trabalhadores com um ou mais anos de serviço têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores que tenham completado o período experimental, mas não concluíam um ano de serviço até 31 de Dezembro, têm direito a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses de serviço completados até essa data.

3 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a parte do subsídio de

Natal proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

4 — Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

- a) No ano de suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nessa ano;
- b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

5 — Em caso de ausência por acidente de trabalho, doença profissional ou quaisquer outras doenças, desde que justificados pelos respectivos serviços médico sociais, o trabalhador terá direito a receber o subsídio de Natal por inteiro. Contudo, os trabalhadores ausentes por motivo de doença ou que tenham estado ausentes por esse motivo no ano civil mais de 60 dias consecutivos ou interpolados reembolsarão a entidade patronal do subsídio que venham a receber da previdência, devendo fazê-lo dentro dos prazos legais.

6 — O subsídio de Natal será pago até 15 de Dezembro de cada ano, salvo casos de suspensão ou de cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento se efectuará na data da verificação da suspensão ou cessação referida.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — Os trabalhadores terão direito a gozar em cada ano civil, a partir do ano seguinte ao da sua admissão, 22 dias úteis de férias, sem prejuízo da respectiva retribuição normal, que deverá ser paga antes do início daqueles.

2 — No ano de admissão, desde que esta ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias de 10 dias consecutivos.

3 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por trabalho suplementar ou qualquer outra modalidade, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

4 — Durante o seu período de férias, o trabalhador não poderá exercer qualquer outra actividade remunerada.

5 — a) A marcação da época de férias deverá ser feita de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador de 1 de Janeiro a 15 de Abril. Salvo acordo em contrário, o período normal de férias será compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

b) Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada. Neste caso, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável das entidades referidas.

6 — Sempre que as conveniências de produção o justifiquem, as empresas podem, para efeitos de férias, encerrar, total ou parcialmente, os seus estabelecimentos, de acordo com a maioria simples dos trabalhadores.

7 — Podem acumular as férias de dois anos os trabalhadores que pretendam gozá-las nas ilhas adjacentes ou junto de familiares no estrangeiro, salvo o caso de encerramento total do estabelecimento.

8 — Ao trabalhador será garantido o direito de gozar férias simultaneamente com os elementos do seu agregado familiar que trabalhem na mesma empresa.

Deverão também ser respeitados os interesses específicos dos trabalhadores-estudantes.

9 — As férias deverão ter início no 1.º dia a seguir ao descanso semanal e serão gozadas em dias sucessivos, salvo se a entidade patronal e os trabalhadores acordarem em que o respectivo período seja gozado interpoladamente ou seja iniciado noutra dia.

10 — É vedado à entidade patronal interromper as férias do trabalhador contra a sua vontade depois de este as ter iniciado.

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

12 — Sempre que o trabalhador passe à situação de reforma sem ter gozado férias já vencidas e recebido o respectivo subsídio, terá direito ao pagamento destas, bem como da retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

13 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

14 — Quando se verificar a situação prevista no número anterior relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo.

15 — O trabalhador que vá prestar serviço militar obrigatório deve gozar as suas férias imediatamente antes de deixar a empresa. No caso de não dispor de tempo para isso, recebe a remuneração correspondente ao período de férias e respectivo subsídio.

16 — Os trabalhadores que regressem do serviço militar têm direito a gozar férias por inteiro e a receber o respectivo subsídio no ano do seu regresso à empresa, se ainda não tiverem gozado férias nesse ano.

17 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

18 — Sempre que cesse o contrato de trabalho, o trabalhador receberá as férias e subsídio que iria gozar no ano da cessação, se ainda as não tiver gozado, como o período correspondente aos meses que trabalhar no próprio ano da cessação do contrato.

19 — A entidade patronal que de qualquer modo viole a obrigação de conceder férias termos e condições previstos no presente contrato, independentemente das sanções em que vier a incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho, pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Sucessão de regulamentação

O presente ACT revoga a PRT para as olarias de borro vermelho e fabrico de grés decorativo, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1978, à excepção das matérias constantes naquela PRT e não contempladas neste ACT.

#### Cláusula suplementar

Esta convenção abrange 8 empregadores e 292 trabalhadores.

#### ANEXO I

##### Profissões e categorias profissionais — Definição de funções

*Acabador.* — É o trabalhador que acaba peças cerâmicas à máquina ou à mão, em cru ou cozidas, podendo compô-las.

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

*Ajudante de operador de enforna ou desenforna.* — É o trabalhador que auxilia o operador em trabalhos da sua competência.

*Ajudante de operador de máquina semiautomática.* — É o trabalhador que auxilia o operador de máquina semiautomática no desempenho das suas funções, retirando, normalmente as peças.

*Ajudante de preparador de pasta.* — É o trabalhador que auxilia o preparador de pasta nos trabalhos da sua competência.

*Amassador ou moedor de barros.* — É o trabalhador que prepara o barro por processo não mecânico.

*Aprendiz.* — É o trabalhador que, sob a orientação permanente de um profissional especializado, inicia a sua formação profissional, coadjuvando-o nos seus trabalhos.

*Auxiliar de armazém.* — É o trabalhador que auxilia nos trabalhos de armazém de produtos acabados, semiacabados, matérias-primas ou materiais diversos,

procedendo sempre que é necessário ao seu transporte para os locais ou lotes de armazenamento, separando e arrumando os mesmos e procedendo ainda aos apartes de encomendas.

*Auxiliar de serviços.* — É o trabalhador que executa tarefas não especificadas.

*Chefe de equipa.* — É o trabalhador que controla e coordena, directamente um grupo de trabalhadores com actividade afim, no máximo de 7.

*Decorador.* — É o trabalhador que executa os seguintes trabalhos de decoração: tarjas, filetes coloridos, fundos, enchimentos (à mão ou à pistola) e aplica estampilha.

*Embalador-empalhador.* — É o trabalhador que embala material cerâmico, com ou sem palha em taras de madeira ou outras. Poderá ainda acondicionar com palha produtos cerâmicos em veículos de transporte.

*Encarregado geral.* — É o trabalhador que orienta, nas instalações fabris, o trabalho de dois ou mais encarregados de secção, em qualquer fase do fabrico, sendo igualmente responsável pela disciplina.

*Encarregado de secção.* — É o trabalhador que, permanecendo na secção ou secções afins a seu cargo, tem como funções a orientação e disciplina imediata dos trabalhadores que nela ou nelas trabalha, fornecendo-lhes as indicações técnicas necessárias para a boa execução das tarefas que lhes estão confiadas.

*Escolhedor.* — É o trabalhador que procede à revisão ou escolha dos produtos cerâmicos, em cru ou cozidos.

*Filtrador.* — É o trabalhador que opera com filtros-prensa.

*Formista.* — É o trabalhador que faz moldes para trabalho.

*Formista-moldista.* — É o trabalhador que faz todas as madres, moldes e formas.

*Forneiro.* — É o trabalhador encarregado de efectuar as operações inerentes à condução da cozedura dos produtos nos fornos ou muflas, quer sob a sua exclusiva orientação e responsabilidade, quer sob a orientação de técnico responsável <sup>(1)</sup>.

*Forneiro-ajudante.* — É o trabalhador que auxilia o forneiro na sua missão ou alimenta o forno sob a orientação daquele.

*Modelador.* — É o trabalhador que faz o primeiro modelo, que servirá para tirar formas, madres ou moldes de gesso.

*Motorista (pesados ou ligeiros).* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e pela orientação das cargas e descargas. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes.

Condições específicas dos rodoviários:

- 1) O motorista que conduza veículos de distribuição será acompanhado de ajudante motorista ou auxiliar de serviços;
- 2) Os motoristas e ajudantes de motorista terão de possuir um livrete de trabalho;
- 3) Os livretes são pessoais e intransmissíveis e serão adquiridos no sindicato representativo do trabalhador;
- 4) Os encargos com a aquisição, bem como a requisição de livretes, serão suportados pela empresa.

*Oleiro-asador-colador.* — É o trabalhador que prepara o barro e fabrica as asas ou bicos, procedendo à sua colocação e acabamento.

*Oleiro-formista ou de lambugem.* — É o trabalhador que fabrica peças cerâmicas à forma, por lambugem ou lastra.

*Oleiro-jaulista.* — É o trabalhador que fabrica peças cerâmicas a contramolde, em máquinas não automáticas.

*Oleiro-rodista de louça vulgar ou de fantasia.* — É o trabalhador que, à roda, puxa o barro ou fabrica quaisquer peças ou retira os produtos a cozer ou cozidos (encaixados ou não) nas vagonetas, prateleiras, placas ou cestos.

*Operador de máquina de amassar ou moer.* — É o trabalhador que alimenta e vigia quer máquina ou grupo de máquinas utilizados na trituração ou moagem de matérias-primas, pastas ou vidros.

*Operador de máquina automática.* — É o trabalhador a quem compete a vigilância, limpeza e conservação da máquina.

*Operador de máquina de prensar.* — É o trabalhador responsável pela alimentação, regulação, bom funcionamento e recolha do produto de uma prensa automática.

*Operador de máquina semiautomática.* — É o trabalhador responsável pela alimentação, regulação e bom funcionamento da respectiva máquina e que fabrica peças com a mesma.

*Pintor.* — É o trabalhador que, compondo ou não conjuntamente, desenha e pinta a pincel todo o artigo cerâmico.

*Prensador.* — É o trabalhador que opera com máquina de prensar, manual ou semiautomática <sup>(2)</sup>.

*Preparador de enforna.* — É o trabalhador que, fora do forno, coloca os produtos sobre dispositivos apropriados para a posterior enforna.

*Preparador ou misturador de pastas, tintas ou vidros.* — É o trabalhador que é responsável pela pesagem, composição e moenda de pastas, tintas e vidros cerâmicos.

*Vidrador.* — É o trabalhador que vidra peças cerâmicas.

<sup>(1)</sup> Quando a estrutura da empresa o consinta, o forneiro poderá, complementarmente, efectuar tarefas inerentes às funções de operador de enforna ou desenforna e de preparador de enforna.

<sup>(2)</sup> Prensa automática é aquela que alimenta, prensa e extrai automaticamente.

## ANEXO II

### Classificação e integração das profissões em níveis de qualificação

#### Profissões integradas num nível

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Encarregado geral;  
Encarregado de secção.

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Decorador;  
Formista;  
Formista-moldista;  
Forneiro;  
Oleiro-jaulista;  
Oleiro-rodista de loiça vulgar ou de fantasia;  
Pintor;

5.4 — Outros:

Motorista (pesados ou ligeiros).

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de motorista;  
Auxiliar de armazém;

6.2 — Produção:

Acabador;  
Ajudante de operador de enforna e desenforna;  
Ajudante de operador de máquina semiautomática;  
Ajudante de preparador de pasta;  
Amassador ou moedor de barros;  
Embalador-empalhador;  
Escolhedor;  
Filtrador;  
Forneiro-ajudante;  
Oleiro-asador-colador;  
Operador de enforna e desenforna;  
Operador de máquina de amassar ou moer;  
Operador de máquina automática;  
Operador de máquina semiautomática;  
Prensador;  
Preparador de enforna;  
Preparador ou misturador de pastas, tintas ou vidros;  
Vidrador.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.2 — Produção:

Auxiliar de serviços.

#### Profissões integradas em dois níveis

3/5.3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa/profissionais qualificados — produção:

Chefe de equipa.

4.2/5.3 — Profissionais altamente qualificados — produção/profissionais qualificados — produção:

Modelador.

5.3/6.2 — Profissionais qualificados — produção/profissionais semiquualificados (especializados) produção:

Oleiro-formista ou de lambugem.

A — Estágio ou aprendizagem:

Aprendizes admitidos com 18 ou mais anos de idade;

Aprendiz do 4.º ano;

Aprendiz do 3.º ano;

Aprendiz do 2.º ano;

Aprendiz do 1.º ano;

Pré-aprendiz.

### ANEXO III

#### Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de remuneração

Grupo I:

Encarregado geral.

Grupo II:

Chefe de equipa;

Encarregado de secção.

Grupo III:

Modelador de 1.ª;

Oleiro-rodista de loiça vulgar ou de fantasia de 1.ª;

Pintor de 1.ª

Grupo III-A:

Motorista de pesados.

Grupo IV:

Decorador de 1.ª;

Filtrador;

Formista-moldista de 1.ª;

Forneiro;

Modelador de 2.ª;

Oleiro-formista ou de lambugem de 1.ª;

Oleiro-jaulista de 1.ª;

Oleiro-rodista de louça vulgar ou de fantasia de 2.ª;

Operador de enfora e desenfora;

Operador de máquina de amassar ou moer;

Operador de máquina semiautomática;

Pintor de 2.ª;

Prensador;

Preparador ou misturador de pastas, tintas ou vidros;

Vidrador de 1.ª

Grupo IV-A:

Motorista de ligeiros.

Grupo V:

Ajudante de operador de enfora ou de desenfora;

Decorador de 2.ª;

Embalador-empalhador;

Escolhedor;

Formista;

Formista-moldista de 2.ª;

Forneiro-ajudante;

Oleiro-asador-colador;

Oleiro-formista ou de lambugem de 2.ª;

Oleiro-jaulista de 2.ª;

Operador de máquina de prensar;

Operador de máquina automática;

Preparador de enfora;

Vidrador de 2.ª

Grupo V-A:

Acabador.

Grupo VI:

Ajudante de motorista;

Ajudante de operador de máquina semiautomática;

Ajudante de preparador de pasta;

Amassador ou moedor de barros;

Auxiliar de armazém.

Grupo VII:

Auxiliar de serviços.

Grupo VIII:

Aprendiz com 18 ou mais anos de idade.

Grupo IX:

Aprendiz com 17 anos.

Grupo X:

Aprendiz com 16 anos.

### ANEXO IV

#### Tabela de remunerações mínimas

Níveis	Vencimento
I .....	638
II .....	593,50
III .....	587,50
III-A .....	569,75
IV .....	475,75
IV-A .....	467,50
V .....	451
V-A .....	444,75
VI .....	420
VII .....	385
VIII .....	373
IX .....	370,50
X .....	370,50

Mafra, 19 de Abril de 2004.

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:

*Augusto João Monteiro Nunes e Maria de Fátima Marques Messias*, na qualidade de mandatários e membros da direcção nacional.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

*Augusto João Monteiro Nunes e Maria de Fátima Marques Messias*, na qualidade de mandatários e membros da direcção nacional.

Pela Casimiro Sardinha e Sombreiroiro, L.<sup>da</sup>:

*José Jorge Galiza Sardinha*, na qualidade de gerente.

Pela Olaria Artesanal Norberto Batalha & Filhos, L.<sup>da</sup>:

*Norberto Domingos Batalha*, na qualidade de gerente.  
*Manuel Rodrigues Luís*, na qualidade de gerente.

Pela Manuel Rodrigues Luís:

*Manuel Rodrigues Luís*, na qualidade de gerente.



Pela Olaria de Vale Coelho, L.<sup>da</sup>:

*Noémia Coelho*, na qualidade de sócia.

Pela NOVARGILA — Comércio e Exportação de Cerâmica, Unipessoal, L.<sup>da</sup>:

*Emídio Manuel Duarte Sombreiro*, na qualidade de gerente.

Pela Eugénio Maria Galiza Sardinha:

*Eugénio Maria Galiza Sardinha*, na qualidade de gerente.

Pela Artesanato Santo Onofre:

*Maria Amélia Deodato Filipe*, na qualidade de sócio.

Pela Val do Sol Cerâmica, S. A:

*Carlos Fernando Silva Alves*, na qualidade de administrador.

### **Declaração**

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

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

Pela Federação: (*Assinaturas ilegíveis.*)

### **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 de 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 Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra de Heroísmo.

Pela Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 10 de Maio de 2004, a fl. 57 do livro n.º 10, com o n.º 33/2004, 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 Trabalhadores da Portugal Telecom — STPT — Eleição dos corpos gerentes em 28 de Abril de 2004 para mandato de quatro anos (quadriénio de 2004-2008).**

Direcção	Número de empregado da PTC
Jorge Manuel Almeida Félix (presidente) . . .	1005817
Vítor Manuel Ferreira Tedim (vice-presidente) . . . . .	1080129
Acácio José Gomes de Almeida (vice-presidente) . . . . .	1010189
José Fernandes (tesoureiro) . . . . .	1010207
Manuel da Silva Calhão Leitão (secretário-adjunto) . . . . .	1012301
José Carlos Lopes da Silva (secretário-adjunto) . . . . .	1013017
Rui Manuel de Oliveira Diniz Neto . . . . .	1012727
António Pedro Pinto dos Santos . . . . .	807508
José Manuel Ferreira Coelho . . . . .	1011763
Nélson Maria Campos Gonçalves Cruz . . . . .	1081872
José Carlos Dâmaso Bentinho Oliveira . . . . .	1015037
Luís Manuel da Silva Peralta . . . . .	895423
Maria Carolina Teixeira Pereira . . . . .	1080902
Carlos Alberto Henriques da Silva . . . . .	1013807
Manuel Moreira de Oliveira . . . . .	676373

Luísa Maria Sequeira Silva da Cruz Coutinho	912581
Lilita Conceição Nóbrega Nascimento . . . . .	2000865
Maria Nair Ferraz Marques Carneiro . . . . .	861634
António Manuel Frade Nunes Conde . . . . .	618551
Manuel Magalhães Nogueira Quintas . . . . .	653128
Jorge Alexandre Lopes Uria . . . . .	1081817
Domingos de Jesus Costa . . . . .	1081571
António Jorge Coelho Matos . . . . .	889636
José Manuel Pinhão Lourenço . . . . .	826448
João Manuel Jeremias Farias . . . . .	890766

### Suplentes:

Ângela Maria Azevedo Crespo . . . . .	1015843
Jorge Manuel de Jesus Corda . . . . .	1015576
Carlos Salvador Aires de Almeida Roxo . . . . .	858056
Pedro Nuno Leite Santos . . . . .	1081976
Vítor Manuel Silva Campos . . . . .	895865
Paulo Miguel Regalado Cordeiro . . . . .	877921
Pedro Miguel Pereira Pinto . . . . .	4023801
Maria de Fátima Pereira Neves Lobo . . . . .	1080894

Registados em 11 de Maio de 2004, ao abrigo do artigo 489.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 67/2004, a fl. 55 do livro n.º 2.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I — ESTATUTOS

#### **Assoc. Portuguesa de Alimentação Racional e Dietética (APARD) — Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral de 30 de Março de 2004, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 2000, 3.ª série, n.º 19, de 15 de Outubro de 1995, e n.º 20, de 30 de Outubro de 1986.

#### 1.º

##### Alterações

São alterados os artigos 2.º, 3.º, 5.º, 8.º, 9.º, 11.º a 14.º, 16.º, 21.º, 22.º, 28.º e 29.º dos estatutos da Asso-

ciação Portuguesa de Alimentação Racional e Dietética (APARD), que passam a ter a seguinte redacção:

#### «Artigo 2.º

A APARD tem a sua sede em Lisboa, na Rua de São Sebastião da Pedreira, 110, 5.º, 1050-209 Lisboa, podendo estabelecer delegações ou qualquer outra forma de representação social onde seja conveniente, quer em Portugal quer no espaço da União Europeia.

#### Artigo 3.º

A APARD é constituída por empresas singulares e colectivas que exerçam em território nacional activida-

des de indústria ou comércio de alimentos e produtos na área da saúde, designadamente suplementos alimentares, dietéticos e plantas e seus derivados.

#### Artigo 5.º

A APARD poderá, em qualquer altura, mediante deliberação da assembleia geral, fundir-se ou integrar-se em associações, federações ou confederações congêneres, tanto em Portugal como no estrangeiro, por modo a oferecer às empresas associadas melhores serviços e a dispor de mais meios destinados a apoiar e incentivar o desenvolvimento daquelas.

#### Artigo 8.º

São deveres dos associados:

- a) Pagar pontualmente as jóias, quotas, taxas de serviços, bem como quaisquer outras contribuições que lhes forem lícitamente fixadas;
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) .....
- g) .....

#### Artigo 9.º

1 — .....

- a) .....
- b) .....
- c) .....

2 — .....

3 — O associado que se excluir ou for suspenso ou expulso da Associação perde o direito ao património social, mantendo-se sempre e em qualquer caso a obrigação de prestar quaisquer quantias relativas a quotas vencidas até à data da cessação do vínculo respectivo, bem como os respectivos juros moratórios.

4 — Das quantias em dívida resultantes de algum dos factos referidos no número anterior será emitido pela direcção um título de dívida donde constem o montante exacto da mesma e a taxa legal de juros moratórios aplicável, bem como o prazo de pagamento voluntário, nunca inferior a 10 dias úteis, do qual será dado conhecimento ao associado por registo postal com aviso de recepção.

5 — O título de dívida a que se refere o número anterior possui natureza executiva, para os efeitos conjuntamente previstos nos Decretos-Leis n.ºs 274/97, de 8 de Outubro, e 269/98, de 1 de Setembro.

6 — A readmissão de associados excluídos fica sempre sujeita ao pagamento de eventuais quotas em dívida a que se refere o n.º 5.

## CAPÍTULO IV

### Dos órgãos sociais e seu funcionamento

#### SECÇÃO I

#### Dos órgãos sociais

#### Artigo 11.º

1 — São órgãos da Associação:

- a) A assembleia geral;
- b) A direcção;
- c) O conselho fiscal;
- d) O conselho associativo.

2 — Por deliberação da assembleia geral, sob proposta da direcção, podem ser criados outros órgãos colectivos de natureza específica, designadamente de índole técnica e científica.

#### Artigo 12.º

1 — .....

2 — .....

3 — Cada lista eleitoral deve expressamente relacionar a que cargo se candidata cada associado, salvo nas situações em que os cargos sejam remunerados, caso em que fica desde logo definida a respectiva titularidade.

4 — .....

5 — A direcção pode propor à aprovação da assembleia geral um regulamento eleitoral.

#### Artigo 13.º

1 — Todos os cargos electivos são, em regra, exercidos gratuitamente, salvo deliberação da assembleia geral em sentido contrário, caso em que compete a este órgão, sob proposta da direcção, fixar as respectivas remunerações.

2 — Em qualquer dos órgãos sociais, cada um dos seus componentes tem direito a um voto, tendo o presidente voto de qualidade.

#### Artigo 14.º

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — A cessação de funções a qualquer título pelos membros eleitos para os diferentes cargos associativos, desde que ponha em causa a existência de, pelo menos, três membros do respectivo órgão social, implica a sua substituição por novo membro a eleger em assembleia geral extraordinária, a convocar dentro dos 30 dias subsequentes à referida cessação.

#### Artigo 16.º

Compete, designadamente, à assembleia geral:

- a) .....
- b) .....

- c) .....
- d) .....
- e) .....

#### Artigo 21.º

1 — A direcção da APARD é constituída por três elementos, a saber, um presidente e dois vice-presidentes, que substituem aquele nas suas faltas e impedimentos.

2 — Os membros da direcção, na sua primeira reunião, podem distribuir de entre si pelouros de actividade directiva, salvo nas situações referidas no n.º 3 do artigo 12.º

3 — As competências de natureza executiva da Associação podem ser delegadas, total ou parcialmente, na figura de um director-geral, que não carece da qualidade de associado, cabendo à assembleia geral aprovar, sob proposta da direcção, quais as competências a delegar, bem como a remuneração a atribuir.

#### Artigo 22.º

Compete à direcção:

- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) Fixar taxas por serviços a prestar pela Associação tanto a associados como a terceiros;
- g) .....
- h) Praticar todos os restantes actos que forem julgados convenientes à realização dos fins da Associação e à defesa e unidade dos sectores que representa.

### SECÇÃO V

#### Do conselho associativo

#### Artigo 28.º

1 — O conselho associativo é um órgão de natureza consultiva, nele tendo assento 12 associados, competindo à direcção nomeá-los ou substituí-los, tomando para o efeito em consideração, entre outros, aspectos como a antiguidade, o volume de negócios, a relevância sectorial estratégica ou a especial natureza das contribuições sociais de cada associado.

2 — Cada membro do conselho associativo cumpre mandatos de um ano, sucessivamente renováveis, não havendo incompatibilidade com a titularidade de quaisquer outros cargos electivos.

3 — O conselho associativo reúne ordinariamente com uma periodicidade mínima trimestral ou, extraordinariamente, sempre que tal for fundamentadamente solicitado por algum dos seus membros ou pela direcção.

#### Artigo 29.º

1 — Compete ao conselho associativo, a pedido da direcção, emitir pareceres sobre:

- a) Grandes linhas estratégicas de actuação da Associação;
- b) Remunerabilidade de quaisquer cargos sociais;

- c) Institucionalização da figura do director-geral, bem como das suas competências e remuneração;
- d) Quaisquer propostas relativas a instrumentos de regulação colectiva do trabalho;
- e) Quaisquer outras matérias por solicitação da direcção.

2 — O conselho associativo pode, por iniciativa própria, emitir recomendações à direcção, relativamente às matérias referidas nas alíneas a), c) e d) do número anterior.

#### Artigo 30.º

(Anterior artigo 28.º)

#### Artigo 31.º

(Anterior artigo 29.º)

#### Artigo 32.º

(Anterior artigo 30.º)»

#### 2.º

#### Norma de salvaguarda

As disposições referidas no artigo 10.º são aplicáveis às situações que já estiverem constituídas à data da aprovação dos presentes estatutos.

#### 3.º

#### Eliminação

São eliminados os artigos 31.º a 33.º dos estatutos da APARD.

#### 4.º

#### Publicação

As presentes alterações aos estatutos da APARD serão publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, ficando desde já a direcção mandatada para efectivar o respectivo requerimento.

Registados em 10 de Maio de 2004, 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 34/2004, a fl. 35 do livro n.º 2.

### **Assoc. dos Industriais Refinadores e Extractores de Girassol — Cancelamento**

Para os devidos efeitos se faz saber que, em assembleia geral realizada no dia 18 de Dezembro de 2003, foi deliberada a extinção da Associação dos Industriais Refinadores e Extractores de Girassol, pelo que, em 10 de Maio de 2004, se procedeu ao cancelamento na Divisão de Regulamentação Colectiva e Organizações do Trabalho do registo dos respectivos estatutos.

Registados em 10 de Maio de 2004 sob o n.º 33/2004, a fl. 35 do livro n.º 2.

## II — CORPOS GERENTES

### **Assoc. dos Industriais de Conservas de Peixe do Sul de Portugal — Eleição em 23 de Abril de 2004 para o mandato de 2004-2006.**

#### **Direcção**

Presidente — Conserveira do Sul, L.<sup>da</sup>, representada por Jorge Jacinto Ferreira, portador do bilhete de identidade n.º 372368, emitido em 12 de Março de 1996 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Vice-presidente — Ramirez & C.<sup>a</sup> (Filhos), S. A., representada por Manuel Guerreiro Ramirez, portador do bilhete de identidade n.º 1290000, emitido em 3 de Março de 1997 pelo arquivo de identificação do Porto. Vogais:

Fábricas Vasco da Gama Indústrias Transformadoras, S. A., representada pelo engenheiro

Miguel de Castro Cardoso de Lemos, portador do bilhete de identidade n.º 4885602, emitido em 7 de Março de 2001 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Briosa Conservas de Pescado, L.<sup>da</sup>, representada por Elvécio Borges de Souza, portador do bilhete de identidade n.º 13324381, emitido em 28 de Janeiro de 2003 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

EXPOCONSER — Exportadora de Conservas, L.<sup>da</sup>, representada pelo Dr. António Sérgio Alves da Silva Real, portador do bilhete de identidade n.º 8540883, de 10 de Agosto de 2000, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Registados em 6 de Maio de 2004, sob o n.º 32/2004, a fl. 35 do livro n.º 2.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I — ESTATUTOS

...

### II — IDENTIFICAÇÃO

#### **Comissão de Trabalhadores da FIMAPLASTE — Fábrica de Plásticos, L.<sup>da</sup> — Eleição em 24 de Março de 2004 para um mandato de dois anos.**

##### **Efectivos:**

José Carvalho Ferreira, bilhete de identidade n.º 6393483, de 5 de Maio de 1998, Lisboa.

Manuel António Matias, bilhete de identidade n.º 5498482, de 12 de Março de 1998, Lisboa.

José de Brito Marques Graça, bilhete de identidade n.º 6082687, de 20 de Outubro de 1999, Lisboa.

##### **Suplentes:**

António Manuel Cesário Portela, bilhete de identidade n.º 10323379, de 22 de Agosto de 2003, Lisboa.

João José Silva Belchior Matos, bilhete de identidade n.º 5341906, de 26 de Janeiro de 2001, Amadora.

Filipe Manuel Severino Romão, bilhete de identidade n.º 6588607, de 22 de Fevereiro de 1999, Lisboa.

Registados em 10 de Maio de 2004, ao abrigo do artigo 12.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 50/2004, a fl. 74 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores da CAETANOBUS  
Fabricação de Carroçarias, S. A. — Rectificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 17, de 8 de Maio de 2004, foi publicada a eleição da comissão de trabalhadores da CAETANOBUS — Fabricação de Carroçarias, S. A.

Considerando que a aludida publicação enferma de inexactidão, procede-se à necessária rectificação.

Assim, a p. 929, onde se lê «Comissão de trabalhadores da CAETANOBUS — Fábrica de Carroçarias, S. A. — Eleição em 16 de Abril de 2004 para o mandato de dois anos» deve ler-se «Comissão de trabalhadores da CAETANOBUS — Fabricação de Carroçarias, S. A. — Eleição em 16 de Abril de 2004 para o mandato de dois anos».

**Comissão de Trabalhadores da Coordenadora das Comissões de Trabalhadores do Dist. de Braga  
Eleição em 20 de Abril de 2004 para o mandato de três anos (triénio de 2004-2007)**

Nome	Bilhete de identidade	Data de nascimento	Profissão	Empresa
<b>Efectivos:</b>				
Maria Clara Braga Peixoto .....	5987067	4-3-1955	Manipuladora de máquinas .....	Companhia de Cartões do Cávado.
Ana Maria Pereira Pinto .....	6952194	2-9-1955	Montadora .....	LEICA, S. A.
Manuel Macedo Pinheiro .....	6592810	25-6-1963	Motorista .....	Transurbanos de Guimarães Trans-
				portes Públicos L. <sup>da</sup>
Manuel Fernandes da Silva .....	3367680	10-2-1950	Fiel de armazém .....	Sarotos Metalúrgicos, L. <sup>da</sup>
Ernesto Araújo Freitas .....	6844179	24-3-1957	Carregador .....	Companhia Portuguesa de Têxteis,
				L. <sup>da</sup> — FITOR.
Júlio Alberto Ferreira Ribeiro .....	3953658	5-6-1957	Pintor .....	CPPE-DHCL EDP.
João José Dias de Oliveira .....	7429078	4-6-1966	Operário químico .....	Continental Mabor — Indústria de
				Pneus, S. A.
Luís Gonzaga de Faria Taveira Peixoto	3330943	20-7-1953	Verificador de qualidade .....	Fehst Componentes, L. <sup>da</sup>
Nuno Miguel Machado Pereira Sil-	8083849	29-12-1966	Soldador .....	Amtrol-Alfa — Metalomecânica,
vério.				S. A.
Maria de Fátima Gonçalves do Carmo	3433145	21-2-1957	Técnica de apoio à gestão .....	PT Comunicação, S. A.
Roda.				
Carlos Alberto Ferreira Carvalho ....	7978813	14-8-1959	Afinador .....	Arpo Blaupunkt.
<b>Suplentes:</b>				
José Horácio Vieira de Sousa .....	5788617	21-8-1949	Estampador prensador .....	Jado Ibéria S. A.
Domingos Veloso Ribeiro .....	5995355	28-8-1953	Pintor .....	Fehst Componentes, L. <sup>da</sup>
Maria da Conceição Ferreira Peixoto	5689190	29-3-1949	Manipuladora de máquinas .....	Companhia de Cartões do Cávado.
Domingos Machado Peixoto .....	9594845	20-7-1953	Motorista .....	Arriva Portugal — Transportes, L. <sup>da</sup>
Armando Moreira Ferreira .....	6709564	22-3-1949	Operário químico .....	Continental Mabor — Indústria de
				Pneus, S. A.
Augusto Carlos Salgado Vieira .....	8255671	7-8-1965	Soldador .....	Amtrol-Alfa — Metalomecânica,
				S. A.
João Fernando Pimenta da Costa ....	3962310	25-8-1949	Operador de banhos químicos ....	Sarotos Metalúrgicos, L. <sup>da</sup>

Registados em 5 de Maio de 2004, ao abrigo da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 47/2004, a fl. 74 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores da TAP — Air Portu-  
gal, S. A. — Eleição em 1 de Abril de 2004 para  
o biénio de 2004-2006.**

Vítor Manuel Ramos Baeta, TAP n.º 14243/0.  
Óscar Bruno Coelho Antunes, TAP n.º 18319/4.  
Manuel Nunes Godinho, TAP n.º 07545/7.  
Miguel António Berjano Valente, TAP n.º 12721/7.  
Manuela Piedade Santos Nascimento, TAP n.º 09128/0.

Alexandra Maria P. Rodrigues Cruz Correia, TAP n.º 23979/8.  
Augusto Manuel de Jesus Glória, TAP n.º 13142/5.  
João Carlos Delgado Tamagnini, TAP n.º 10180/8.  
Nuno Luís Bezerra Gomes Rei, TAP n.º 19516/4.  
Francisco José Lapa Amaral Duarte, TAP n.º 11051/0.  
João José Caramujo Nunes, TAP n.º 12014/7.

Registados em 10 de Maio de 2004, ao abrigo da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 49/2004, a fl. 74 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores da Shell Portuguesa,  
L.<sup>da</sup> — Eleição em 20 de Abril de 2004 para o  
mandato de um ano.**

**Efectivos:**

Ernesto Lopes Campar, bilhete de identidade n.º 2896100, de 13 de Março de 1997, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.  
Alice Porto Cristina Mendes, bilhete de identidade n.º 7084912, de 22 de Fevereiro de 2000, emitido pelo arquivo de identificação de Setúbal.  
José Carlos Faria Conceição, bilhete de identidade n.º 400736, de 9 de Setembro de 1998, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.  
Silvana Cândida Borges de Carvalho, bilhete de identidade n.º 7021471, de 9 de Maio de 1998, pelo arquivo de identificação de Lisboa.  
Narciso José Cid da Conceição, bilhete de identidade n.º 8676406, de 12 de Setembro de 2001, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

**Suplentes:**

Valdemar Roldão Lagarto, bilhete de identidade n.º 2059290, de 7 de Julho de 1998, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.  
Jorge Eugénio Marinha dos Reis e Moura, bilhete de identidade n.º 4187361, de 4 de Maio de 1998, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.  
Hélder Domingos Fernandes Martins, bilhete de identidade n.º 3586393, de 1 de Abril de 2003, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.  
Carla Maria Brito Lobato de Faria Capelo, bilhete de identidade n.º 7593618, de 18 de Janeiro de 1999, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.  
Gabriela Abelha Marques, bilhete de identidade n.º 2221753, de 18 de Abril de 1995, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Registados em 6 de Maio de 2004, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 48/2004, a fl. 74 do livro n.º 1.

