

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 40

1.<sup>a</sup> SÉRIE

Edição: Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento  
Centro de Informação e Documentação

Preço (IVA incluído 5%)  
€ 8,06

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>a</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 71	N.º 40	P. 4095-4190	29-OUTUBRO-2004
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	-----------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho .....	4097
Organizações do trabalho .....	4156
Informação sobre trabalho e emprego .....	4183

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Regulamentos de condições mínimas:

...

#### Regulamentos de extensão:

...

#### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a AFAL — Assoc. dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e a FSTIEP — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Eléctricas de Portugal e outras — Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	4097
— CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Beja e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro — Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	4123
— ACT entre a LOCAPOR — Companhia Portuguesa de Locação Financeira Mobiliária, S. A., e outras e o STEC — Sind. dos Trabalhadores das Empresas do Grupo CGD e entre as mesmas empresas e o Sind. dos Bancários do Norte e outros — Integração em níveis de qualificação .....	4155
— ACT entre a CIMIANTO — Sociedade Técnica Hidráulica, S. A., e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Constituição da comissão paritária .....	4155

### Organizações do trabalho:

#### Associações sindicais:

##### I — Estatutos:

— União dos Sind. do Dist. de Braga — USB/CGTP-IN — Alteração .....	4156
---	------

##### II — Corpos gerentes:

— Sind. dos Profissionais de Banca dos Casinos .....	4171
— Sind. dos Funcionários Judiciais .....	4171
— União dos Sind. do Dist. de Braga — USB/CGTP-IN (conselho distrital) .....	4173

## Associações de empregadores:

### I — Estatutos:

- Assoc. Empresarial de Valongo ..... 4174

### II — Corpos gerentes:

- ACCCRO — Assoc. Comercial dos Concelhos das Caldas da Rainha e Óbidos ..... 4179

## Comissões de trabalhadores:

### I — Estatutos:

...

### II — Identificação:

- CIMPOR — Ind. de Cimentos, S. A. (Comissão e Subcomissões) ..... 4180  
— Transurbanos de Guimarães — Transportes Públicos, L.<sup>da</sup> ..... 4181  
— Crédito Predial Português, S. A. — Substituição ..... 4181

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

### I — Convocatórias:

...

### II — Eleição de representantes:

...

## Informação sobre trabalho e emprego:

### Empresas de trabalho temporário autorizadas:

- Empresas de trabalho temporário autorizadas (nos termos do n.º 4 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de Outubro, na redacção dada pela Lei n.º 146/99, de 1 de Setembro), reportadas a 13 de Outubro de 2004 ..... 4183



### 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 AFAL — Assoc. dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e a FSTIEP — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Eléctricas de Portugal e outras — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

Alteração salarial do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 1979, e suas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 31, de 22 de Agosto de 1980, 39, de 22 de Outubro de 1981, 43, de 22 de Novembro de 1982, 9, de 8 de Março de 1984, 18, de 15 de Maio de 1986, 20, de 29 de Maio de 1987, 20, de 29 de Maio de 1988, 21, de 8 de Junho de 1989, 23, de 22 de Junho de 1990, 23, de 22 de Junho de 1991, 24, de 29 de Junho de 1992, 23, de 22 de Junho de 1993, 22, de 15 de Junho de 1994, 27, de 22 de Julho de 1995, 30, de 15 de Agosto de 1996, 29, de 8 de Agosto de 1997, 36, de 29 de Setembro de 1998,

45, de 8 de Dezembro de 1999, 31, de 22 de Agosto de 2001, e 42, de 15 de Novembro de 2002.

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Área e âmbito**

O presente CCT aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas representadas pela AFAL — Associação dos Fabricantes de Anúncios Luminosos que se dediquem à actividade de fabricação e montagem de anúncios luminosos e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Grandes deslocações — Continente**

1 — Beneficiam do disposto nesta cláusula os trabalhadores deslocados que, nos termos da cláusula ante-

rior, não regressem diariamente à sua residência, com os seguintes direitos:

- a) À retribuição que auferirem no local de trabalho acrescida de um subsídio de deslocação igual a 20 % da retribuição diária, num mínimo de € 4,65 (2003) e € 4,80 (2004) por cada dia de trabalho completo de deslocações;
- b) Ao pagamento das despesas de transporte no local, de alojamento e alimentação devidamente justificadas durante o período efectivo da deslocação;
- c) Ao pagamento das despesas de transporte, de ida e volta, para o local de deslocação;
- d) A uma licença suplementar, com retribuição, igual a 1 dia útil por cada 30 dias consecutivos de deslocação;
- e) A um seguro contra riscos de acidentes pessoais, num mínimo de € 49 000 (2003) e de € 51 000 (2004), em caso de morte ou por incapacidade total ou parcial permanente.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Deslocações em território não continental e estrangeiro

1 — Os trabalhadores deslocados nos termos desta cláusula têm direito:

- a) À retribuição que auferirem no local de trabalho acrescida de um subsídio de deslocação igual a 30 % da retribuição diária, num mínimo de € 8,25 (2003) e de € 8,50 (2004) por cada dia completo de deslocação;
- b) Ao pagamento das despesas de transporte no local, de alojamento e alimentação, devidamente justificadas, durante o período efectivo de deslocação;
- c) Ao pagamento das despesas de transporte, de ida e volta, para o local de deslocação;
- d) A um seguro contra riscos de acidentes pessoais, num mínimo de € 49 500 (2003) e de € 51 000 (2004), em caso de morte ou por incapacidade total parcial permanente;
- e) Quando os riscos de doença deixem eventualmente, e a qualquer título, de ser cobertos pela segurança social, serão assumidos pela empresa, podendo essa responsabilidade ser transferida para uma companhia de seguros que para isso seja oficializada;
- f) A empresa terá de ser avisada, pelo meio mais rápido, da doença, comprovada do seu grau por atestado médico, sem o que as faltas serão consideradas injustificadas;
- g) Todos os direitos dos trabalhadores serão assegurados durante o período de doença, cabendo-lhes o direito de, se sancionado inequivocamente pelo médico como necessário, requerer o seu regresso imediato;
- h) O local de gozo das férias será sempre, durante a deslocação, o escolhido pelo trabalhador, cabendo-lhe a ele a anuência de mudar o seu local de gozo de férias;
- i) A uma licença suplementar, com retribuição, igual a 1 dia útil por cada 30 dias consecutivos de deslocação.

2 — As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado em trabalho fora do local habitual subsistem durante o período de inactividade cuja a responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

3 — As empresas manterão inscritos nas folhas de pagamento do centro regional de segurança social como tempo de trabalho normal os trabalhadores deslocados.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de refeição diário, num mínimo de € 4,90 (2003) e de € 5,20 (2004), desde que compareçam ao serviço nas duas fracções totais do período normal de trabalho diário.

2 — O valor deste subsídio não será considerado para o cálculo de qualquer outra retribuição salarial, nomeadamente subsídios de férias e de Natal.

3 — Não terão direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço das empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior ao valor mencionado no n.º 1 nem os trabalhadores abrangidos pelas cláusulas 26.<sup>a</sup>, 27.<sup>a</sup> e 28.<sup>a</sup>

4 — (*Eliminado.*)

*Nota.* — As cláusulas de expressão pecuniária aplicam-se com efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

## ANEXO II

### Tabela de remunerações mínimas

Grau	Categoria profissional	Remunerações	
		De 1-1 a 31-12-2003	De 1-1 a 31-12-2004
0	Analista informático .....	730	752
	Contabilista .....		
	Engenheiro IV .....		
1	Chefe de serviços .....	684	705
	Engenheiro III .....		
	Programador informático .....		
2	Desenhador-chefe/projectista de reclamos luminosos .....	639	658
	Encarregado-geral .....		
	Engenheiro II .....		
	Tesoureiro .....		
3	Chefe de secção .....	594	612
	Chefe de vendas .....		
	Desenhador principal .....		
	Engenheiro I .....		
	Guarda-livros .....		
	Operador mecanográfico .....		
4	Técnico fabril principal .....	552	569
	Desenhador de reclamos lumino- sos (mais de cinco anos) .....		
	Encarregado .....		
	Escriturário principal .....		
	Monitor informático/mecanográ- fico .....		
	Oficial qualificado principal .....		
	Operador informático .....		
	Secretário .....		
	Técnico fabril III .....		
	Técnico de serviço social .....		

Grau	Categoria profissional	Remunerações	
		De 1-1 a 31-12-2003	De 1-1 a 31-12-2004
5	Apontador de 1. <sup>a</sup> .....	510	525
	Caixa .....		
	Chefe de equipa .....		
	Desenhador de reclamos luminosos (três a cinco anos) .....		
	Enfermeiro .....		
	Primeiro-escriturário .....		
	Oficial especializado (mais de quatro anos) .....		
	Oficial qualificado (dois a quatro anos) .....		
	Operador de máquinas de contabilidade de 1. <sup>a</sup> .....		
	Operador mecanográfico de 1. <sup>a</sup> ...		
	Perfurador-verificador/operador de registos de dados de 1. <sup>a</sup> .....		
	Técnico fabril II (mais de três anos)		
6	Apontador de 2. <sup>a</sup> .....	471	485
	Desenhador de reclamos luminosos até três anos .....		
	Segundo-escriturário .....		
	Fiel de armazém/operador-conferente .....		
	Motorista de pesados .....		
	Oficial especializado (dois a quatro anos) .....		
	Oficial qualificado de 1. <sup>o</sup> ano ....		
	Operador de máquinas de contabilidade de 2. <sup>a</sup> .....		
	Operador mecanográfico de 2. <sup>a</sup> ...		
	Operador de telex em língua portuguesa .....		
	Técnico auxiliar de serviço social ...		
	Técnico fabril do 1. <sup>o</sup> ano .....		
	Vendedor .....		
7	Apontador de 3. <sup>a</sup> .....	432	445
	Auxiliar de enfermagem .....		
	Chefe de cozinha .....		
	Cobrador .....		
	Desenhador auxiliar do 2. <sup>o</sup> ano ...		
	Escriturário de 3. <sup>a</sup> .....		
	Motorista de ligeiros .....		
	Oficial especializado do 1. <sup>o</sup> ano ...		
	Reprodutor de documentos — arquivista técnico .....		
	Técnico fabril praticante do 1. <sup>o</sup> ano		
	Pré-oficial qualificado do 1. <sup>o</sup> ano ...		
	Telefonista de 1. <sup>a</sup> .....		
8	Cozinheiro .....	394	406
	Desenhador auxiliar do 1. <sup>o</sup> ano ...		
	Pré-oficial especializado do 2. <sup>o</sup> ano		
	Telefonista de 2. <sup>a</sup> .....		
9	Apontador estagiário do 2. <sup>o</sup> ano ...	367	378
	Contínuo .....		
	Dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano .....		
	Desenhador praticante do 3. <sup>o</sup> ano		
	Entregador de materiais, produtos e ferramentas .....		
	Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano .....		
	Guarda ou vigilante .....		
	Operador de máquinas de contabilidade estagiário .....		
	Operador mecanográfico estagiário		
	Perfurador-verificador/operador de registos de dados .....		
	Estagiário .....		
	Pré-oficial especializado do 1. <sup>o</sup> ano		
	Profissional semiespecializado de menos de três meses .....		

Grau	Categoria profissional	Remunerações	
		De 1-1 a 31-12-2003	De 1-1 a 31-12-2004
10	Ajudante de motorista .....	362	372
	Apontador estagiário do 1. <sup>o</sup> ano ...		
	Dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano .....		
	Desenhador praticante do 2. <sup>o</sup> ano		
	Empregado de refeitório ou cantina .....		
	Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano .....		
	Praticante do 3. <sup>o</sup> ano especializado		
	Profissional semiespecializado de menos de três meses .....		
	Servente .....		
11	Desenhador praticante do 1. <sup>o</sup> ano	295	303
	Paquete de 17 anos .....		
	Praticante de 2. <sup>o</sup> ano especializado		
12	Paquete de 16 anos .....	293	301
	Profissional especializado praticante do 1. <sup>o</sup> ano .....		
13	Especializados aprendizes do 1. <sup>o</sup> e 2. <sup>o</sup> anos .....	291	299

*Nota.* — A remuneração acordada para os graus 9 a 13 é-o sem prejuízo do valor do salário mínimo nacional a vigorar no ano 2004.

Acordo celebrado em reunião de conciliação efectuada no MSST no dia 4 de Fevereiro de 2004.

O seu âmbito de aplicação geográfica é todo o território nacional.

Para efeitos da alínea *h*) do artigo 543.<sup>o</sup> do Código do Trabalho e nos termos dos artigos 552.<sup>o</sup> e 553.<sup>o</sup> do mesmo diploma, serão abrangidas pela presente convenção 12 empresas e 260 trabalhadores.

Anexa-se texto consolidado do CCT.

Pela AFAL — Associação dos Fabricantes de Anúncios Luminosos:

*Delfim Manuel Azevedo Costa*, presidente.  
*João Jorge Moreira Salvaterra*, tesoureiro.

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

*José Manuel de Sousa Tavares Machado*, dirigente.  
*Rogério Paulo Amoroso da Silva*, dirigente.

e como mandatários das demais organizações subscritoras:

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

*José Manuel de Sousa Tavares Machado*.  
*Rogério Paulo Amoroso da Silva*.

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

*José Manuel de Sousa Tavares Machado*.  
*Rogério Paulo Amoroso da Silva*.

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

*José Manuel de Sousa Tavares Machado*.  
*Rogério Paulo Amoroso da Silva*.

Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeira, Mármore e Materiais de Construção:

*José Manuel de Sousa Tavares Machado*.  
*Rogério Paulo Amoroso da Silva*.

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

*José Manuel de Sousa Tavares Machado*.  
*Rogério Paulo Amoroso da Silva*.

SGTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

*José Manuel de Sousa Tavares Machado*.  
*Rogério Paulo Amoroso da Silva*.

STPT — Sindicato dos Trabalhadores do Grupo Portugal Telecom:

*José Manuel de Sousa Tavares Machado*.  
*Rogério Paulo Amoroso da Silva*.

## **Texto consolidado**

### **CAPÍTULO I**

#### **Área, âmbito e vigência do contrato**

##### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

###### **Área e âmbito**

O presente CCT aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas representadas pela AFAL — Associação dos Fabricantes de Anúncios Luminosos que se dediquem à actividade de fabricação e montagem de anúncios luminosos e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes.

##### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

###### **Vigência e denúncia**

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado e será válido, nos termos da lei, por um período mínimo de dois anos.

2 — As tabelas de remuneração mínimas poderão, porém, ser revistas anualmente.

3 — O presente CCT não poderá ser denunciado antes de decorrido 20 ou 10 meses, conforme se trate das situações previstas nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

### **CAPÍTULO II**

#### **Admissão e carreira profissional**

##### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

###### **Designações e categorias profissionais**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente integrados numa das profissões enumeradas e descritas no anexo I.

2 — A classificação dos trabalhadores é da competência da entidade patronal e terá de corresponder à função desempenhada pelo trabalhador, devendo ser comunicada aos representantes dos trabalhadores nas empresas e afixada em local bem visível.

3 — Quando o trabalhador desempenhar com carácter permanente funções polivalentes próprias de diversas profissões, será sempre classificado pela função mais qualificada, sem prejuízo de continuar a exercer as mesmas funções que vinha exercendo.

##### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

###### **Condições de admissão**

1 — Salvo nos casos previstos nos números seguintes, são condições mínimas de admissão idade igual ou superior a 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — É de 18 anos a idade mínima de admissão na profissão de telefonista e de trabalhadores indiferenciados, de 21 anos na profissão de cobrador e de 16 anos para paquete.

3 — No acto da admissão, a empresa entregará ao trabalhador o duplicado de um documento do qual deve constar a data de admissão, o local de trabalho, as habilitações literárias, a classificação profissional, a remuneração, além de outras eventuais condições particulares, e as assinaturas por ambas as partes.

4 — No preenchimento de vagas, a entidade patronal dará sempre preferência, em igualdade de condições, aos trabalhadores em serviço, a fim de proporcionar a sua promoção e melhoria de condições.

5 — As regras sobre condições mínimas de admissão não se aplicam no caso de candidatos a emprego que já tenham exercido a profissão e que manifestem total aptidão para o seu desempenho.

6 — Quando qualquer trabalhador tiver de transitar de uma empresa para outra sua associada, por conveniência de serviço ou outras, deve fazê-lo com condições semelhantes de trabalho, contando-se também, para todos os efeitos, o tempo de serviço prestado na primeira.

##### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

###### **Período experimental**

1 — A duração do período experimental é a seguinte:

- a) Sessenta dias para os profissionais especializados e qualificados, técnicos fabris, trabalhadores administrativos a partir de terceiro-escriturário ou equivalente e profissionais desenhadores;
- b) Quinze dias para os profissionais acima desde que provem ter exercido, com bom aproveitamento, a profissão numa empresa deste sector de actividade durante um ano;
- c) Quinze dias para trabalhadores semiespecializados;
- d) Quinze dias para os trabalhadores indiferenciados;
- e) Trinta dias para os restantes trabalhadores.

2 — Durante o período experimental estipulado nas alíneas a), c), d) e e) qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

3 — Se a admissão se mantiver, contar-se-á para efeito de antiguidade o período de experiência decorrido.

##### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

###### **Aprendizagem — Antiguidade e certificados de aprendizagem**

1 — O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão e especialidades afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, desde que seja certificado nos termos do número seguinte.

2 — Quando cessar um contrato de trabalho com um aprendiz, ser-lhe-á sempre passado um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem que já possuía, com indicação da profissão ou especialidade.

## Cláusula 7.<sup>a</sup>

### Estágio experimental para promoção

1 — Os trabalhadores de qualquer grupo profissional poderão prestar serviço durante um período não superior a dois meses, a título experimental, em qualquer profissão a que corresponda uma promoção.

2 — Durante este período, o trabalhador terá direito à diferença entre o salário que auferia e o salário mínimo correspondente à categoria cuja função passou a desempenhar.

3 — No caso de não vir a ocupar a função a título definitivo, deixará de receber a diferença referida no número anterior.

4 — Se, findo este período, o trabalhador continuar a desempenhar as funções previstas no n.º 1, terá direito a ser promovido definitivamente na categoria em que prestava serviço a título experimental.

## Cláusula 8.<sup>a</sup>

### Criação de novas designações e categorias profissionais

Sempre que não seja possível, em determinada empresa, enquadrar as funções de um trabalhador em alguma das categorias fixadas neste contrato, poderá a respectiva entidade patronal, ouvida a comissão paritária, criar uma nova categoria.

## Cláusula 9.<sup>a</sup>

### Condições específicas de admissão — Acessos, carreiras e categorias profissionais

1 — Profissionais administrativos. — Só poderão ser admitidos como trabalhadores de escritório os indivíduos com as habilitações mínimas do curso geral do Comércio, 2.º ciclo liceal ou equivalente.

1.1 — Os paquetes sem habilitações, logo que atinjam os 17 anos de idade, passarão a contínuos menores de 21 anos.

a) Aos 21 anos de idade passarão a contínuos maiores de 21 anos.

b) Os paquetes com as habilitações requeridas, logo que atinjam 17 anos de idade, passarão a estagiários para ingresso na carreira de escriturários, dactilógrafos ou apontadores.

1.2 — Os contínuos menores de 21 anos de idade passarão a estagiários durante os três meses seguintes à data de notificação na empresa, feita por escrito e acompanhada ou não de elemento comprovativo das habilitações mínimas exigidas. O elemento comprovativo das habilitações terá de ser apresentado antes da passagem a estagiário.

1.3 — Os trabalhadores já ao serviço da empresa e com mais de 21 anos de idade que se iniciem na carreira de escriturários, dactilógrafos, apontadores e estenodactilógrafos em língua portuguesa serão promovidos após 12 meses como estagiários, desde que possuam as habilitações requeridas.

1.4 — Os dactilógrafos são equiparados a estagiários para escriturários e integrados no mesmo quadro em igualdade de circunstâncias, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço.

a) O apontador tem a seguinte carreira profissional:

Estagiário — dois anos;

Apontador de 3.<sup>a</sup>;

Apontador de 2.<sup>a</sup>;

Apontador de 1.<sup>a</sup>

1.5 — O estágio para operadores de máquinas de contabilidade terá a duração máxima de quatro meses.

1.6 — Carreira de escriturários:

Estagiário — dois anos;

Escriturário de 3.<sup>a</sup>;

Escriturário de 2.<sup>a</sup>;

Escriturário de 1.<sup>a</sup>

a) Os estagiários não podem ser promovidos a terceiros-escriturários antes de atingidos os 18 anos.

b) Os terceiros-escriturários e os apontadores de 3.<sup>a</sup> ascenderão à categoria de 2.<sup>a</sup> após quatro anos de permanência na categoria.

c) Os segundos-escriturários ou apontadores de 2.<sup>a</sup> e os operadores de máquinas de contabilidade de 2.<sup>a</sup> ascenderão à categoria de 1.<sup>a</sup> após três anos de permanência na categoria.

2 — Profissionais técnico-fabris. — Só poderão ser admitidos como técnicos fabris os profissionais com formação escolar correspondente ao curso industrial ou equivalente em termos curriculares e com formação adequada às funções do sector ou adequada preparação profissional para o exercício das respectivas funções, nos termos referidos no n.º 2.5.

2.1 — Carreira profissional:

Técnico fabril praticante (grau 7) — promoção automática ao fim de um ano;

Técnico fabril I (grau 6) — promoção automática ao fim de um ano;

Técnico fabril II (grau 5) — promoção automática ao fim de três anos;

Técnico fabril III (grau 4);

Técnico fabril principal (grau 3).

2.2 — Profissionais com carreira profissional:

Orçamentista;

Planificador;

Técnico de métodos e tempos.

2.3 — Profissionais sem carreira profissional — reprodutor de documentos/arquivista técnico.

2.4 — Acesso à categoria principal — não é de acesso automático, dependendo das funções desempenhadas.

2.5 — Os trabalhadores pertencentes aos grupos profissionais dos especializados ou qualificados com pelo menos quatro anos de antiguidade como oficial especializado ou um ano como oficial qualificado terão acesso às profissões do grupo técnico-fabril.

A sua classificação mínima neste grupo será a correspondente à categoria profissional de técnico fabril integrado no grau salarial que tinha na anterior carreira.

3 — Profissionais técnico-comerciais:

3.1 — Carreira dos profissionais de armazém. — Estes profissionais, com excepção do fiel de armazém, têm a seguinte carreira:

Fiel de armazém/operador-conferente (grau 6);

Ajudante (grau 8);

Entregador de materiais e ferramentas (grau 9).

#### 4 — Profissionais qualificados:

4.1 — Os trabalhadores integrados neste grupo terão a seguinte carreira:

Pré-oficial qualificado (grau 7);  
Oficial qualificado I (grau 6);  
Oficial qualificado II (grau 5);  
Oficial qualificado principal (grau 4).

4.2 — Os profissionais cuja formação técnica seja o curso industrial ou equivalente em termos curriculares e com formação adequada às funções do sector iniciarão a sua carreira como pré-oficial qualificado.

4.3 — O pré-oficial qualificado ascenderá à categoria de oficial qualificado I após um ano de permanência naquela categoria.

4.4 — O oficial qualificado I ascenderá à categoria de oficial qualificado II após um ano de permanência naquela categoria.

4.5 — O oficial qualificado II ascenderá à categoria de oficial qualificado principal após três anos de permanência naquela categoria.

4.6 — Os trabalhadores provenientes do grupo profissional especializado e que tenham tido acesso, nos termos definidos, ao grupo profissional qualificado serão integrados na categoria de oficial qualificado principal (grau 4).

4.7 — O acesso a este grupo far-se-á também entre os profissionais especializados em quaisquer funções, com excepção da de motorista, desde que possuam no mínimo 10 anos de antiguidade na categoria de oficial, através de provas profissionais adequadas às tarefas desempenhadas na empresa, nas quais são exigidos conhecimentos teóricos básicos de acordo com a seguinte distribuição:

4.7.1 — Para os profissionais de qualquer função, tais como electricistas, funileiros, plasteiros, pintores, desenhadores, serralheiros:

Tecnologia de matérias, nomeadamente as que usam quotidianamente, como seja, ferro, aços, alumínio, latão, cobre, zinco, chapa galvanizada, metacrilato de acrílico, resinas sintéticas, poliésteres, PVC, ligas metálicas, etc.;

Desenho geométrico que possa permitir planificar a leitura de desenhos e a compreensão de formas;

Uso, manutenção e reparação de ferramentas correntes;

Noções básicas de mecânica e física no campo dos materiais usados, sistemas de força, etc.;

4.7.2 — Para os profissionais electricistas:

Noções básicas de electricidade que possam permitir a compreensão de todo o trabalho que executam;

Conhecimento de regulamentação oficial;

Simbologia, medidas eléctricas;

Transformadores;

4.7.3 — Para os profissionais vidreiros:

Noções de química e física de tubos de vidro;  
Noções de vácuo, ar e gases raros;

Conhecimento integral de uma estação de enchimento, seus componentes, funcionamento específico de cada componente;

Curso específico de enchimento dos tubos em gases raros;

Pós fluorescentes — noções gerais.

4.8 — Os trabalhadores especializados não promovidos a profissionais qualificados (ou oficial principal) terão de adquirir os conhecimentos técnicos descritos nos n.ºs 7.1, 7.2 e 7.3 para poderem requerer as respectivas provas profissionais.

4.9 — Estas provas deverão ser realizadas por um júri tripartido constituído por um representante da entidade patronal, um representante indicado pelo trabalhador, que poderá ser do sindicato em que o trabalhador esteja ou possa filiar-se ou ainda um técnico qualificado, e um elemento escolhido de comum acordo pelas partes (sindicato respectivo e associação patronal outorgantes do presente CCT).

4.10 — A falta de acordo quanto à indicação do terceiro elemento será suprida pelo Ministério da Educação ou pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional.

4.11 — O júri terá de ter em conta, na elaboração de provas profissionais, os conhecimentos teóricos básicos atrás referidos e as exigências normalmente postas aos profissionais qualificados já existentes nas empresas. Previamente à realização destas provas, as matérias curriculares sobre as quais serão feitas as referidas provas deverão ser do conhecimento dos trabalhadores.

4.12 — As partes subscritoras constituirão uma comissão mista que terá por incumbência a elaboração, no prazo de 90 dias após a celebração do CCT, das matérias curriculares sobre as quais incidirão as provas profissionais, tendo em conta os conhecimentos teóricos básicos referidos no n.ºs 7.1, 7.2 e 7.3.

#### 5 — Profissionais especializados:

5.1 — Não há carreira para motorista.

5.2 — Restantes profissões:

a) Nas restantes profissões, os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos, sem curso, têm a seguinte carreira profissional:

Aprendiz:

Dois anos, se tiverem 16 anos aquando da sua admissão;

Um ano, se tiverem 17 anos aquando da sua admissão;

Praticante — 1.º, 2.º e 3.º anos;

Pré-oficial — 1.º e 2.º anos;

Oficial I (um ano);

Oficial II (três anos);

Oficial III (seis anos);

b) As promoções nas categorias de aprendiz a praticante e de praticante a pré-oficial são automáticas decorridos os anos estabelecidos.

A promoção na categoria de pré-oficial será automática decorridos os anos definidos, com a excepção referida nas alíneas seguintes [alíneas c), d), e), f), g) e h) do n.º 5 (profissionais especializados)];

c) A promoção da categoria de pré-oficial do 2.º ano para a de oficial do grupo dos profissionais especializados poderá não ser automática, em caso de inaptidão do trabalhador para o desempenho de funções e para a assunção das responsabilidades que estão cometidas aos trabalhadores com a categoria de oficial;



d) Esta inaptidão deverá ser fundamentada pela entidade patronal, que a comunicará por escrito ao trabalhador e, caso este seja sindicalizado, ao respectivo sindicato;

e) No caso de o trabalhador não aceitar as razões invocadas, poderá requerer uma prova profissional de características eminentemente práticas e relacionadas com as tarefas desempenhadas na empresa por oficiais da mesma profissão e funções;

f) Esta prova deverá ser realizada por um júri tripartido, constituído por um representante da entidade patronal, um representante indicado pelo trabalhador, que poderá ser do sindicato em que o trabalhador esteja ou possa filiar-se ou ainda um profissional qualificado da mesma função da empresa, e um terceiro elemento escolhido de comum acordo pelas partes (sindicato respectivo e associação patronal, outorgantes do presente CCT);

g) A falta de acordo quanto à indicação do 3.º elemento será suprida pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional;

h) Se a decisão fundamentada do júri tripartido for no sentido de que o trabalhador tem aptidões para o desempenho das funções e para assumir responsabilidades da categoria de oficial, o trabalhador será obrigatoriamente promovido;

i) O oficial especializado I será promovido a oficial especializado II após um ano de permanência naquela categoria;

j) O oficial especializado II será promovido a oficial especializado III após três anos de permanência naquela categoria;

i) O oficial III com pelo menos seis anos de antiguidade nesta categoria terá acesso, nas condições definidas, ao grupo do profissionais qualificados (grau 4).

6 — Profissionais desenhadores de anúncios luminosos. — Os profissionais de anúncios luminosos podem ser admitidos com as seguintes habilitações:

- a) Curso industrial ou equivalente em termos curriculares e com formação adequada às funções do sector, caso em que os trabalhadores serão admitidos como desenhadores auxiliares do 2.º ano;
- b) Escolaridade mínima obrigatória, sendo então os profissionais admitidos como praticantes do 1.º ano.

Acesso e carreira profissional:

- Desenhador praticante do 1.º ano (grau 11);
- Desenhador praticante do 2.º ano (grau 10);
- Desenhador praticante do 3.º ano (grau 9);
- Desenhador auxiliar do 1.º ano (grau 8);
- Desenhador auxiliar do 2.º ano (grau 7);
- Desenhador de reclamaos luminosos até três anos (grau 6);
- Desenhador de reclamaos luminosos de três a cinco anos (grau 5);
- Desenhador de reclamaos luminosos de mais de cinco anos (grau 4);
- Desenhador principal (grau 3);
- Desenhador-chefe/projectista de reclamaos luminosos (grau 2).

O acesso dos desenhadores praticantes, desenhadores auxiliares e desenhadores de reclamaos luminosos será automática decorrido o tempo de permanência na categoria e na empresa.

O acesso a desenhador principal e a desenhador-chefe/projectista de reclamaos luminosos não é automático.

7 — Profissionais semiespecializados:

7.1:

- Praticante até três meses (grau 10);
- Profissional (grau 9).

8 — Profissionais indiferenciados:

a) Os trabalhadores indiferenciados poderão prestar serviço, a título experimental, por um período não superior a 60 dias, em qualquer profissão.

b) Durante este período, terão direito a auferir o salário mínimo correspondente à categoria profissional cuja função passaram a desempenhar.

c) No caso de cessarem a referida prestação de serviço, passarão ao salário que anteriormente auferiam.

d) No caso de continuarem a prestar serviço na nova função, serão promovidos definitivamente à categoria.

Cláusula 10.<sup>a</sup>

**Relações nominais e quadros de pessoal**

1 — A organização do quadro de pessoal é da competência das entidades patronais, de acordo com as regras definidas na lei.

2 — A entidade patronal terá de elaborar anualmente o quadro de pessoal, nos termos previstos pela lei vigente.

3 — As entidades patronais obrigam-se a enviar, no prazo legal, às entidades a que estiverem obrigadas exemplares dos mapas de quadro de pessoal de que constem os elementos que legalmente sejam exigíveis para cada entidade.

### CAPÍTULO III

#### Deveres e direitos das partes

Cláusula 11.<sup>a</sup>

**Deveres da entidade patronal**

As empresas são obrigadas a:

- a) Cumprir as disposições do presente contrato;
- b) Passar ao trabalhador certificados onde constem o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou;
- c) Tratar com correcção e dignidade os seus trabalhadores;
- d) Acompanhar com todo o interesse o estágio dos que ingressam na profissão;
- e) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- f) Exigir que os trabalhadores investidos em funções de chefia tratem com correcção os seus inferiores hierárquicos;
- g) Facilitar aos seus trabalhadores o exercício de funções sindicais ou de comissões de trabalhadores e, nos termos da lei, outras a elas inerentes;
- h) Garantir o direito ao trabalho remunerado aos trabalhadores em serviço militar durante os

períodos da licença de duração não inferior a 15 dias, quando para tal autorizados pelas autoridades militares, se não tiverem sido admitidos substitutos e a entidade patronal entenda como possível a prestação desse trabalho;

- i) Cumprir a legislação sobre cobertura dos riscos de acidente de trabalho e doenças profissionais;
- j) Facultar ao trabalhador a consulta dos elementos do respectivo processo individual que a empresa esteja legalmente obrigada a possuir.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores são obrigados a:

- a) Exercer com competência as funções que lhe estiverem confiadas, contribuindo para o aumento da produtividade, combatendo por todos os meios o absentismo e comparecendo com assiduidade ao serviço;
- b) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando, por conta própria ou alheia, em concorrência com ela nem divulgando informações referentes à sua organização, método de produção ou negócios, abstenendo-se da prática de todo e qualquer acto de que possa resultar prejuízo ou descrédito para a empresa ou para o bom nome da sua profissão;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- d) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- e) Proceder na sua vida profissional de modo a dignificar a sua profissão;
- f) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos, tratando-os sempre com correcção e justiça;
- g) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- h) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem com aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições do seu trabalho ou no dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- e) Obrigar o profissional a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para o fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

- g) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem respeitar o disposto neste CCT e na lei;
- h) Exigir do trabalhador serviços não compreendidos no objecto do seu contrato, salvo o disposto na cláusula 14.<sup>a</sup>

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Prestação de serviços não compreendidos no objecto do contrato

1 — Salvo estipulado em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exigir, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

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

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Horário de trabalho

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho — Princípios gerais

1 — Entende-se por «horário de trabalho» a determinação das horas do início e do termo do período de trabalho diário, bem como os intervalos de descanso.

2 — Compete à entidade patronal o estabelecimento dos horários do início e do termo, nos termos legais de horário de trabalho vigente.

3 — O período normal de trabalho é de quarenta horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados na empresa.

4 — O período de trabalho diário será interrompido para refeição e descanso por intervalo não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se «trabalho suplementar» o prestado fora do horário diário normal estabelecido.

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

- a) Quando haja necessidade de cumprir prazos de entrega e o cumprimento desses prazos só seja possível mediante o recurso à prestação deste tipo de trabalho;
- b) Quando as empresas estejam na iminência de prejuízos importantes.

3 — O trabalhador não pode recusar-se à prestação do trabalho suplementar, no caso do número anterior, salvo por motivo justificado por escrito.

4 — O trabalhador deve, em qualquer dos casos, ser avisado com a antecedência de vinte e quatro horas, salvo manifesta impossibilidade.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Limites do trabalho suplementar

1 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas de trabalho suplementar por dia, com o limite de duzentas horas por ano, sem prejuízo de estes limites poderem ser excedidos nos casos que a lei o permite.

2 — Em caso de prestação de trabalho suplementar é sempre assegurado ao trabalhador, sem prejuízo da retribuição, um período mínimo de descanso de onze horas, até ao início do período de trabalho normal seguinte.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

Considera-se «trabalho nocturno» o prestado no período que decorre entre as 20 horas e as 7 horas do dia seguinte.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho extraordinário e nocturno

O trabalho extraordinário dá direito à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 50 % nos dias úteis se o trabalho for diurno;
- b) 100 % nos dias úteis se o trabalho for nocturno;
- c) 125 % nos domingos, feriados, folgas e descansos complementares se o trabalho for diurno;
- d) 150 % nos domingos, feriados, folgas e descansos complementares se o trabalho for nocturno.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, nos termos legais, têm direito a retribuição especial nunca inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Trabalhos especiais fora do horário de trabalho

Quando o trabalho a executar, por causas estranhas à empresa, tenha de ser, e só, efectuado fora do horário normal de trabalho, o respectivo tempo tem a retribuição de horas extraordinárias ou, por opção do trabalhador, o pagamento desse trabalho com acréscimo de 50 % e o direito a descanso do mesmo número de horas.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá direito ao trabalhador descansar num dos três dias seguintes.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso ou feriado só pode ser prestado nas condições previstas no n.º 2 da cláusula 16.<sup>a</sup>

## SECÇÃO II

### Local de trabalho e transferências de local de trabalho

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho e transferências — Noções

1 — «Local habitual de trabalho» é o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que o trabalhador está habitualmente ligado, nos casos em que, com carácter de regularidade, e por curtos períodos de tempo, presta serviço em locais diversos e incertos.

2 — Por «transferência do local de trabalho» entende-se toda e qualquer alteração do contrato individual de trabalho que seja tendente a modificar, com carácter definitivo, o local de trabalho.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1 — A entidade patronal, salvo estipulado em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — Nos casos previstos no número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada por lei para o despedimento colectivo, salvo se a entidade patronal provar que a mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — A faculdade conferida ao trabalhador no número anterior mantém-se nos três meses subsequentes à transferência, desde que prove, nesse prazo, que a mudança lhe causou prejuízo sério.

4 — A transferência do trabalhador é, porém, sempre possível desde que haja acordo escrito entre este e a entidade patronal donde constem os termos e as condições da transferência.

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

## SECÇÃO III

### Deslocações

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço

1 — Entende-se por «deslocações em serviço» a realização temporária de trabalho fora do local habitual de trabalho e classificam-se:

- a) Pequenas deslocações;
- b) Grandes deslocações;
- c) Deslocações para fora de Portugal continental.

2 — O horário de trabalho deve ser cumprido no local para onde se verifique a deslocação. A entidade patronal poderá, no entanto, optar pela integração parcial ou total do tempo de viagem dentro desse horário.

3 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se der o seu acordo por escrito, ou seja, se já as viesse realizando ou se estiver afecto a sector da empresa que habitualmente as implique.

4 — Da alínea anterior não pode resultar:

- a) O impedimento da prestação de provas de exame ou frequência obrigatória em estabelecimento de ensino oficial, provando por documentos oficiais;
- b) Prejuízos insuperáveis para o trabalhador, desde que sejam causas justificativas de falta sem perda de vencimento e desde que o trabalhador arranje um substituto, sem prejuízo da boa eficiência dos serviços.

5 — Se o trabalhador concordar em utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido 0,25 do preço do litro da gasolina super que vigorar. O seguro é da responsabilidade do trabalhador, salvo quanto a passageiros transportados em cumprimento de ordem recebida, cujo seguro competirá à entidade patronal.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Pequenas deslocações

1 — Os trabalhadores deslocados beneficiarão do disposto nesta cláusula, desde que seja possível o seu regresso diário ao local habitual de trabalho, não podendo exceder em duas horas o tempo de deslocação.

2 — Os trabalhadores deslocados nos termos desta cláusula terão direito a:

- a) Pagamento das despesas de transporte;
- b) Retribuição da eventual diferença de preço das refeições, decorrentes exclusivamente do facto de ser obrigado a não as tomar nas mesmas condições em que normalmente o faz, apresentando para isso justificação detalhada da refeição, salvo regimes mais favoráveis já praticados ou a praticar pelas empresas;
- c) Pagamento calculado como trabalho extraordinário do tempo de deslocação na parte que excede o período normal de trabalho.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações — Continente

Beneficiam do disposto nesta cláusula os trabalhadores deslocados que, nos termos da cláusula anterior, não regressem diariamente à sua residência, com os seguintes direitos:

- a) À retribuição que auferirem no local de trabalho acrescida de um subsídio de deslocação igual a 20 % da retribuição diária, num mínimo de € 4,65 (2003) e € 4,80 (2004) por cada dia de trabalho completo de deslocações;
- b) Ao pagamento das despesas de transporte no local, de alojamento e alimentação devidamente justificadas durante o período efectivo da deslocação;
- c) Ao pagamento das despesas de transporte, de ida e volta, para o local de deslocação;
- d) A uma licença suplementar, com retribuição, igual a 1 dia útil por cada 30 dias consecutivos de deslocação;

- e) A um seguro contra riscos de acidentes pessoais, num mínimo de € 49 000 (2003) e de € 51 000 (2004), em caso de morte ou por incapacidade total ou parcial permanente.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Deslocações em território não continental e estrangeiro

1 — Os trabalhadores deslocados nos termos desta cláusula têm direito:

- a) À retribuição que auferirem no local de trabalho acrescida de um subsídio de deslocação igual a 30 % da retribuição diária, num mínimo de € 8,25 (2003) e de € 8,50 (2004) por cada dia completo de deslocação;
- b) Ao pagamento das despesas de transporte no local, de alojamento e alimentação, devidamente justificadas, durante o período efectivo de deslocação;
- c) Ao pagamento das despesas de transporte, de ida e volta, para o local de deslocação;
- d) A um seguro contra riscos de acidentes pessoais, num mínimo de € 49 500 (2003) e de € 51 000 (2004), em caso de morte ou por incapacidade total parcial permanente;
- e) Quando os riscos de doença deixem eventualmente, e a qualquer título, de ser cobertos pela segurança social, serão assumidos pela empresa, podendo essa responsabilidade ser transferida para uma companhia de seguros que para isso seja oficializada;
- f) A empresa terá de ser avisada, pelo meio mais rápido, da doença, comprovada do seu grau por atestado médico, sem o que as faltas serão consideradas injustificadas;
- g) Todos os direitos dos trabalhadores serão assegurados durante o período de doença, cabendo-lhes o direito de, se sancionado inequivocamente pelo médico como necessário, requerer o seu regresso imediato;
- h) O local de gozo das férias será sempre, durante a deslocação, o escolhido pelo trabalhador, cabendo-lhe a ele a anuência de mudar o seu local de gozo de férias;
- i) A uma licença suplementar, com retribuição, igual a 1 dia útil por cada 30 dias consecutivos de deslocação.

2 — As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado em trabalho fora do local habitual subsistem durante o período de inactividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

3 — As empresas manterão inscritos nas folhas de pagamento do centro regional de segurança social como tempo de trabalho normal os trabalhadores deslocados.

## CAPÍTULO V

### Suspensão de prestação de trabalho

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT têm direito a um dia completo de descanso semanal, para além do descanso imposto por lei.

### Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Feriados

1 — São considerados feriados obrigatórios os previstos como tal na lei.

2 — Além dos feriados obrigatórios, poderão ser concedidos a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal.

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

4 — Qualquer outra suspensão do trabalho, por motivo de pontes ou tradições locais, só poderá ocorrer mediante autorização expressa da entidade patronal, com a antecedência mínima de oito dias, tornando-se indispensável que tenham votado a favor da suspensão, e do modo de compensação, pelo menos 75 % dos trabalhadores, tornando-se vinculativa a todos os restantes trabalhadores.

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Férias

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT têm direito em cada ano civil a um período de férias não inferior a 34 dias consecutivos ou 2,5 dias por cada mês de trabalho efectivo, no caso dos trabalhadores contratados a prazo.

2 — Aos demais aspectos de regulamentação das férias aplicar-se-ão as disposições legais em vigor.

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Faltas

A regulamentação das faltas é a que se encontra em vigor através da legislação própria.

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Impedimento prolongado

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

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, mantendo o trabalhador direito ao lugar com a categoria e regalias que lhe estavam a ser atribuídas e continuando a guardar lealdade à entidade patronal.

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

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

5 — O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores eventuais ou admitidos a prazo, em relação aos quais o contrato caduca nos termos legais.

## CAPÍTULO VI

### Retribuição de trabalho

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho — Tempo e forma de pagamento

1 — O pagamento da retribuição deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês.

2 — No acto de pagamento, a entidade patronal entregará ao trabalhador um talão ou cópia do recibo, que este obrigatoriamente assinará, preenchido de forma indelével e de que constem o nome completo do trabalhador, a profissão, a categoria ou classe, o número de beneficiário da caixa de previdência, o período de trabalho a que respeite o pagamento, a discriminação das importâncias pelas rubricas a que respeitem, os descontos legais efectuados e o montante líquido pago.

3 — Para todos os efeitos, o salário por hora é calculado com base na seguinte fórmula:

$$SH = \frac{12 \times \text{retribuição mensal}}{52 \times \text{período normal de trabalho semanal}}$$

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Folha de pagamento

1 — As entidades patronais deverão organizar as folhas de pagamento, de que constem, pelo menos:

- a) Os nomes e números de beneficiário da previdência dos trabalhadores ao seu serviço;
- b) A discriminação dos dias e horas de trabalho de cada um, incluindo discriminação relativa ao trabalho extraordinário, e trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados;
- c) O montante das retribuições devidas a cada trabalhador, os descontos legais sobre aqueles incidentes e o valor líquido a pagar.

2 — Estas folhas de pagamento, assim como os talões referidos no n.º 2 da cláusula 34.<sup>a</sup>, podem ser elaborados mecanicamente.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas

As tabelas de remuneração mínimas dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as constantes do anexo II.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores terão direito a receber até ao dia 20 de Dezembro de cada ano um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2 — Se o trabalhador tiver sido admitido no decurso do ano civil, o subsídio será correspondente a tantos duodécimos quantos os meses de duração do contrato, contados até 31 de Dezembro.

3 — Aos trabalhadores cujo contrato esteja suspenso ou tenha cessado será pago o subsídio correspondente a tantos duodécimos quantos os meses de trabalho efectivamente prestado.

## **CAPÍTULO VI-A**

### **Cláusula 37.<sup>a</sup>-A**

#### **Subsídio de refeição**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de refeição diário, num mínimo de € 4,90 (2003) e de € 5,20 (2004), desde que compareçam ao serviço nas duas fracções totais do período normal de trabalho diário.

2 — O valor deste subsídio não será considerado para o cálculo de qualquer outra retribuição salarial, nomeadamente subsídios de férias e de Natal.

3 — Não terão direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço das empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior ao valor mencionado no n.º 1 nem os trabalhadores abrangidos pelas cláusulas 26.<sup>a</sup>, 27.<sup>a</sup> e 28.<sup>a</sup>

## **CAPÍTULO VII**

### **Cessação do contrato de trabalho**

#### **Cláusula 38.<sup>a</sup>**

##### **Cessação do contrato de trabalho**

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legalmente estabelecido.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Trabalho de mulheres, menores e trabalhadores-estudantes**

#### **Cláusula 39.<sup>a</sup>**

##### **Protecção da maternidade e da paternidade**

1 — Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às mulheres trabalhadoras os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos pela entidade patronal:

- a) Durante o período de gravidez e após o parto, durante o tempo necessário, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grandes esforços físicos, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequadas, serão transferidas, a seu pedido e com razões clinicamente comprovadas ou por decisão do médico de trabalho, para tarefas que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser goza-

dos, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;

- c) No caso de a trabalhadora não ter direito ao subsídio da segurança social relativo à maternidade, a entidade patronal suportará o valor correspondente a tal subsídio;
- d) Salvo nos casos em que as férias devem ser gozadas no sistema de encerramento total ou parcial da empresa, as trabalhadoras que o desejem poderão gozar as férias a que tenham direito imediatamente antes ou depois da licença de parto;
- e) Reduzir de duas horas o trabalho diário para aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição nem redução do período de férias, até um ano após o parto. Esta dispensa pode ser, por decisão conjunta, usada pelo pai;
- f) A mãe que, comprovadamente, amamente o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação;
- g) Dispensa para consultas pré-natais, devendo a trabalhadora grávida obtê-las, sempre que possível, fora das horas de funcionamento normal da empresa.

2 — O pai tem os direitos consignados na lei, designadamente:

- a) Licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho;
- b) Licença por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos da alínea b) do número anterior, nos casos de:

Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;  
Morte da mãe;  
Decisão conjunta dos pais;

- c) Aos direitos consignados na alínea anterior, no caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora, durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto.

3 — Mediante pré-aviso dirigido à entidade patronal, com antecedência mínima de um mês em relação ao período de ausência pretendido, o pai ou a mãe trabalhadores têm direito às seguintes licenças sem retribuição:

- a) Licença parental;
- b) Licença especial para assistência a filho ou adoptado;
- c) Licença especial para assistência a filho ou adoptado deficiente ou doente crónico.

#### **Cláusula 40.<sup>a</sup>**

##### **Direitos dos menores**

1 — É válido o contrato de trabalho directamente celebrado com menores que tenham completado 18 anos de idade.

2 — Se o menor não tiver 18 anos de idade, é igualmente válido o contrato com ele celebrado se for desconhecido o paradeiro do seu legal representante.

3 — Os menores têm capacidade para receber a remuneração devida pelo seu trabalho, salvo se, tendo menos de 18 anos de idade, houver oposição dos seus representantes legais.

4 — Os menores de 18 anos de idade deverão, a seu pedido, ser dispensados de horários que impliquem a prestação de trabalho antes das 7 e depois das 20 horas.

5 — Os aprendizes e praticantes menores de 18 anos de idade serão dispensados de exercer funções que os serviços de medicina do trabalho das empresas ou a direcção de serviços de prevenção de riscos profissionais considerarem prejudiciais à sua saúde e ao seu desenvolvimento normal, em virtude do elevado grau de toxicidade, poluição ambiente e sonora e radioactividade.

6 — Os responsáveis pela direcção da empresa obrigam-se a velar pela preparação profissional dos menores e a vigiar a sua conduta no local de trabalho.

7 — a) Os menores de 18 de idade que frequentam cursos das escolas complementares de aprendizagem nos dias em que tenham aulas deixarão os locais de trabalho de meia hora a duas horas antes do encerramento do estabelecimento, conforme as suas necessidades e sem prejuízo da retribuição.

b) A entidade patronal pode exigir ao trabalhador a apresentação dos seus horários e, trimestralmente ou por período escolar, informações de assiduidade e aproveitamento.

c) A vantagem referida na alínea a) pode ser suprimida a partir do momento em que o menor perca o ano por falta de assiduidade ou de aproveitamento escolar.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Trabalhadores-estudantes**

O regime aplicável aos trabalhadores-estudantes é o que resultar da lei.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Trabalhadores sinistrados no trabalho**

1 — Em caso de incapacidade parcial permanente para o trabalho ou de doença profissional contraída ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão do trabalhador para função compatível com a desvalorização verificada.

2 — Se a remuneração da nova função, acrescida da pensão por incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a diferença.

3 — Se a reconversão não for possível, a entidade patronal suportará a diferença entre a remuneração auferida à data da baixa e a soma das pensões que, em consequência do acidente ou doença, seja atribuída ao trabalhador sinistrado, podendo este encargo ser transferido para a companhia de seguros autorizada a exercer actividade em Portugal.

4 — Em qualquer das situações referidas, os complementos estabelecidos serão devidos a partir da data da declaração oficial de incapacidade.

5 — No caso de incapacidade absoluta temporária resultante de acidente de trabalho ou de doença pro-

fissional, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a remuneração líquida à data da baixa e a indemnização legal que ao trabalhador seja devida, podendo este encargo ser transferido para a companhia de seguros autorizada a exercer a actividade em Portugal.

## **CAPÍTULO IX**

### **Serviço e equipamento social**

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Objectivo do serviço social**

O serviço social tem por objectivo criar condições sociais para os trabalhadores e prevenir e resolver situações que originem conflitos na relação trabalho-pessoa, contribuindo assim para elevar o nível de vida geral e o bem-estar de quantos colaborem na empresa.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Criação do serviço social de trabalho**

As empresas em que não exista o serviço social de trabalho e em que o número de trabalhadores seja mais de 100 procurarão, na medida do possível, promover a sua criação. Este serviço social será exercido por técnicos de serviço social e, na dependência destes, por técnicos auxiliares de serviço social devidamente diplomados por institutos oficialmente reconhecidos.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Cantinas, refeitórios e vestuário**

1 — As empresas terão, qualquer que seja o número de trabalhadores ao seu serviço, um lugar coberto, arejado e asseado, com mesas e cadeiras ou bancos suficientes, onde os trabalhadores possam tomar as suas refeições.

2 — Deverão as empresas proporcionar o equipamento necessário para aquecimento e conservação das refeições.

3 — Quando as condições do meio o justificarem, e se os trabalhadores, por si próprios, quiserem montar um esquema de confecção ou fornecimento de refeições, as empresas deverão fornecer o equipamento necessário para o efeito.

4 — Todas as empresas devem possuir vestiários e lavados para uso dos trabalhadores e providenciar no sentido de cada trabalhador poder guardar a sua roupa e demais pertences pessoais em armário individual e arejado.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Medicina no trabalho — Posto de médico**

Consoante a dimensão da empresa, existirá um posto médico, com médico e enfermeiros, uma enfermaria, com enfermeiros, ou trabalhadores habilitados com cursos de primeiros socorros, havendo sempre caixa de primeiros socorros devidamente equipada, bem como outro material destinado a primeiros socorros.

## CAPÍTULO X

### Formação profissional

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Formação profissional — Atribuída pela entidade patronal

1 — Sem prejuízo das disposições deste contrato sobre a aprendizagem e formação de menores, as empresas deverão criar, sempre que possível, cursos de treino e aperfeiçoamento profissional e facilitar a frequência de cursos de ensino oficial ou especializado e de cursos de formação técnica.

2 — Sempre que daí não resultem inconvenientes ou prejuízos para o seu serviço, ao trabalhador adulto cujo aproveitamento o justifique poderá a entidade patronal aplicar o esquema estabelecido para os menores.

3 — Sem prejuízo do disposto na regulamentação em vigor, a entidade patronal dará preferência aos trabalhadores referidos no número anterior na definição da época de férias, tendo em atenção os seus interesses escolares.

4 — Aos trabalhadores referidos no n.º 2 será concedida, se o solicitarem, licença sem retribuição, até ao limite de 10 dias por ano civil, para efeitos escolares.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Responsabilidade dos trabalhadores

Os trabalhadores têm a estrita obrigação, de natureza social e profissional, de:

- a) Procurar aumentar a sua cultura geral e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- b) Aproveitar com o melhor rendimento possível os diferentes meios de aperfeiçoamento postos à sua disposição;
- c) Indemnizar a entidade patronal das despesas extraordinárias por esta feitas com a preparação profissional do trabalhador, se esta preparação foi alcançada a expensas da entidade patronal e se o trabalhador deixar de permanecer ao serviço, por sua iniciativa, durante os dois anos subsequentes à conclusão do curso de preparação profissional.

## CAPÍTULO XI

### Higiene e segurança

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Comissão de segurança — Condições para a sua existência

1 — Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores ao serviço ou que, embora com menos de 50 trabalhadores, apresentem riscos excepcionais de acidente ou de doença profissional ou taxas elevadas de frequência ou de gravidade, deve haver uma comissão de segurança composta por quatro elementos, sendo dois representantes da entidade patronal e dois dos trabalhadores.

2 — Os representantes dos trabalhadores serão por eles eleitos.

3 — As funções dos membros da comissão de segurança são exercidas dentro das horas de serviço, sem prejuízo da respectiva remuneração.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Atribuição da comissão de segurança

A comissão de segurança terá, nomeadamente, as seguintes atribuições:

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;
- b) Verificar o cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares que respeitem à higiene e segurança;
- c) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e segurança;
- d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança no trabalho;
- e) Procurar que todos os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, as instruções e os conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- f) Procurar que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrações sobre higiene e segurança sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores;
- g) Colaborar com os serviços médico-sociais, de enfermagem e de primeiros socorros;
- h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada acidente ocorrido e apresentar recomendações destinadas a evitar a repetição de acidentes e melhorar as condições de higiene e segurança;
- i) Elaborar estatísticas dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- j) Apreciar os relatórios anuais elaborados pelos encarregados de segurança e enviá-los, com as suas observações, à Direcção de Serviços de Prevenção de Acidentes de Trabalho, do Ministério do Trabalho e da Segurança Social, até ao fim do mês de Fevereiro do ano seguinte.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Reuniões da comissão de segurança

1 — A comissão de segurança reunirá ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar acta circunstanciada de cada reunião.

2 — Qualquer membro da comissão de segurança poderá convocar reuniões extraordinárias, quando as repute necessárias, com indicação da respectiva agenda.

3 — A comissão poderá solicitar o apoio e a presença às suas reuniões de elementos do serviço oficial de prevenção de acidentes de trabalho.

4 — As reuniões serão moderadas alternadamente por ambas as partes e secretariado pelo encarregado de segurança.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Encarregado de segurança

1 — Em todas as empresas será designado, por acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores, um encarregado de segurança.



2 — O encarregado de segurança tem as seguintes atribuições:

- a) Colaborar com a comissão de segurança e secretariá-la;
- b) Elaborar relatórios sobre cada acidente de trabalho ocorrido, mencionando expressamente as causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição;
- c) Elaborar, durante o mês de Janeiro, o relatório anual circunstanciado da actividade desenvolvida no ano anterior em matéria de higiene e segurança, anotando as deficiências que ainda careçam de ser eliminadas.

Este relatório será enviado à comissão de segurança para fins da alínea j) da cláusula 50.<sup>a</sup>

3 — Quando, em face do número de trabalhadores, não houver lugar à constituição da comissão de segurança, as atribuições que àquela se conferem poderão ser transferidas para o encarregado de segurança, em conjugação com as suas funções específicas.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Deveres especiais das empresas

A entidade patronal deve:

- a) Dar o seu acordo à comissão de segurança e ao encarregado de segurança e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas atribuições;
- b) Consultar a comissão de segurança ou o encarregado de segurança em todas as questões relativas à higiene e segurança no trabalho;
- c) Tomar as medidas adequadas para o seguimento das recomendações recebidas da comissão de segurança ou do encarregado de segurança.

## CAPÍTULO XII

### Relações entre as partes outorgantes

#### SECÇÃO I

##### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — Dentro dos 60 dias seguintes à entrada em vigor deste contrato, será criada uma comissão paritária, constituída por dois representantes da associação patronal e por igual número de representantes das associações sindicais.

2 — Por cada elemento efectivo será designado um suplente.

3 — Para efeitos da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra, no prazo previsto no n.º 1, a identificação dos seus representantes.

4 — Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente contrato;
- b) Emitir parecer, nos termos da cláusula 8.<sup>a</sup>, sobre a criação de novas categorias profissionais;

- c) Deliberar sobre a conveniência e oportunidade da criação, no âmbito do presente contrato, das novas categorias profissionais criadas ao abrigo do disposto na cláusula 8.<sup>a</sup>

5 — Sempre que uma das partes pretender a reunião da comissão, comunicá-lo-á à outra parte com a antecedência mínima de 15 dias, com indicação do dia, hora e agenda pormenorizada dos assuntos a tratar.

6 — Os representantes da associação patronal e das associações sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar de dois assessores, os quais não terão direito a voto.

7 — As deliberações serão tomadas por unanimidade das partes.

8 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como regulamentação desta convenção e serão depositadas e publicadas nos termos das convenções colectivas.

#### SECÇÃO II

##### Actividade sindical na empresa

##### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

No exercício da liberdade sindical, os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos da lei.

##### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Comunicação à entidade patronal

1 — As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como a daqueles que façam parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

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

##### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Direitos e deveres dos delegados sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos nos números seguintes é determinado da forma seguinte:

- a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um;
- b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois;
- c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três;
- d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis;

- e) Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultantes da fórmula:

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

representando  $n$  o número de trabalhadores.

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

3 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas mensais, ou de oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical.

4 — O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

5 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto no n.º 3, deverão avisar a entidade patronal por escrito com a antecedência mínima de um dia.

6 — Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do período normal, mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores da respectiva unidade de produção ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de trabalho por turnos ou trabalho extraordinário.

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

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão sindical ou intersindical conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados com a antecedência mínima de um dia a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 — Os dirigentes sindicais das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Instalações para a actividade sindical na empresa

1 — Nas empresas ou unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Garantia dos membros das direcções sindicais

1 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

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

3 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo.

### CAPÍTULO XIII

#### Disposições transitórias

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Reclassificação

1 — Cada empresa, no prazo máximo de 90 dias após a data de celebração do presente CCT, fará a reclassificação dos trabalhadores no grupo de profissionais qualificados tendo em conta a sua caracterização geral e o desempenho efectivo das funções, devendo ser enviada à FSTIEP uma listagem dos trabalhadores reclassificados, bem como uma dos não reclassificados, desde que sindicalizados.

2 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor do actual CCT tiverem 10 ou mais anos de antiguidade na categoria de oficial e não forem abrangidos pela reclassificação prevista no número anterior terão direito de acesso às provas profissionais previstas no n.º 4.7 da cláusula 9.<sup>a</sup> (grupo dos profissionais qualificados), tendo as decisões finais do júri tripartido efeitos retroactivos à data da inscrição do trabalhador.

Esta inscrição deverá ser efectuada no prazo máximo de um mês após o termo do prazo previsto no n.º 1 para as reclassificações.

No entanto, a eficácia retroactiva, caso o trabalhador venha a ser promovido por ter havido decisão favorável do júri tripartido, não será em qualquer caso superior a três meses.

3 — Para efeitos de reclassificação nas categorias de oficial especializado, contará a antiguidade que o trabalhador já possua na empresa na categoria de oficial à data da entrada em vigor do CCT.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Revogação da regulamentação anterior

1 — Com a entrada em vigor do presente contrato são revogados todos os instrumentos de regulamentação de trabalho aplicáveis ao sector, nomeadamente a portaria de regulamentação de trabalho para os fabricantes de anúncios luminosos de 10 de Maio de 1979 e o CCT entre a Associação dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e a Federação dos Sindicatos de Escritório, das Indústrias Eléctricas e outros de 1 de Outubro de 1981, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 20, de 29 de Maio de 1979, e 39, de 22 de Outubro de 1981.

2 — O regime constante do presente CCT é globalmente mais favorável do que o previsto nos instrumentos de regulamentação colectiva anterior e referidos no n.º 1 desta cláusula.

#### ANEXO I

##### Classificação profissional

###### A) Grupos profissionais e profissões

###### 1 — Grupo dos profissionais administrativos

Pertencem a este grupo profissional os trabalhadores que se ocupam, consoante os casos, de trabalhos como: escrituração relativa a transacções financeiras ou quaisquer outras actividades; movimentação de fundos da empresa ou da sua clientela; transcrição ou dactilografia de textos ditados ou redigidos por si ou por outrem; cálculo de custos de salários ou de produtos, bem como despesas gerais; recepção, distribuição, envio ou arquivo de correspondência ou de outros documentos; operações com os diferentes tipos de máquinas de escritório ou de informática. Podem especificamente assegurar a recepção e condução de pessoas estranhas à empresa, efectuar cobranças, pagamentos ou entregas de documentos no exterior ou efectuar ligações telefónicas.

###### 1.1 — Informática e mecanografia

*Analista informático.* — Desempenha uma ou várias das seguintes funções:

- a) Funcional (especialista da organização e método) — estuda o serviço de utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes e especifica as necessidades de informação e os cadernos de encargos ou as actualizações dos sistemas de informação;
- b) De sistemas — estuda a viabilidade técnica, económica e operacional dos encargos, avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter e especifica os sistemas de informação que os satisfaçam;
- c) Orgânico — estuda os sistemas de informação e determina as etapas de processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera as aplicações;
- d) De *software* — estuda *software* base, rotinas utilitárias, programas gerais, linguagem de programação, dispositivos e técnicas desenvolvidos

pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração. Desenvolve e especifica módulos de utilização geral;

- e) De exploração — estuda os serviços que concorrem para a produção do trabalho de computador e os trabalhos a realizar e especifica o programa de exploração do computador a fim de otimizar a produção, a rentabilidade das máquinas, os circuitos e o controlo dos documentos e os métodos e os processos utilizados.

*Monitor informático/mecanográfico.* — Planifica o trabalho dos postos de dados, distribui e supervisiona a execução das tarefas e assegura a formação e treino dos operadores de postos de dados.

*Operador de informática.* — Desempenha uma ou ambas as funções:

- a) De computador — recebe os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme o programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através da consola;
- b) De periféricos — prepara, opera e controla os órgãos periféricos do computador. Prepara e controla a utilização e os *stocks* dos suportes magnéticos da informação.

*Operador mecanográfico.* — Prepara, abastece e opera máquinas clássicas/convencionais (a cartões). Prepara a máquina conforme instruções do programador mecanográfico; assegura o funcionamento do sistema de alimentação, vigia o funcionamento, regista as ocorrências e recolhe os resultados.

*Perfurador-verificador/operador de postos de dados.* — Prepara os suportes de informação que vão intervir no trabalho a partir de documentos elaborados pelo utilizador. Prepara, opera e controla equipamentos de registo e transmissão de dados relacionados com os suportes (perfuradora de cartões, registadora de bandas e terminais de computador, etc.)

*Programador informático.* — Executa uma ou várias das seguintes funções:

- a) De organização de métodos. — Estuda as especificações das necessidades de informação e os serviços, determina os métodos de simplificação, quer manuais quer mecanizados, de tratamento de informação e a organização dos circuitos dos documentos nos serviços não englobados nos do computador;
- b) De aplicações. — Estuda as especificações dos programas, determina o formato das informações, a organização dos ficheiros que as contêm e as operações a efectuar com elas no decorrer da execução do trabalho no computador. Codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os programas e elabora o respectivo manual de operações;
- c) De *software*. — estuda as especificações, codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os módulos de utilização geral. Pesquisa as causas de incidentes de exploração;
- d) De exploração — estuda as especificações do programa de exploração do computador e os

trabalhos a realizar e determina os métodos de tratamento da informação e os circuitos dos documentos nos serviços do computador e elabora o programa de exploração. Contabiliza o tempo de produção, de paragem, de avaria, de manutenção e determina os custos da exploração.

*Programador mecanográfico.* — Estuda as especificações e estabelece os programas de execução dos trabalhos numa máquina ou num conjunto de máquinas clássicas, clássicas convencionais (a cartões) e funcionando em interligação. Elaborar organigramas de painéis e mapas de codificação. Estabelece as fichas de dados de resultados.

## 1.2 — Contabilidade e tesouraria

*Contabilista.* — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselho sobre os problemas de natureza contabilísticos, 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 obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os profissionais 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 de contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros de 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 das Contribuições e Impostos.

*Guarda-livros.* — Ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou específicos, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração do exercício. Pode colaborar nos inventários 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 trabalhos.

*Guarda (ou vigilante).* — Encarrega-se da vigilância de edifícios, instalações fabris ou outros locais para os proteger contra incêndios ou roubos e para controlar a entrada e saída de pessoas, viaturas e outros bens. Poderá, durante o período normal de laboração da empresa, executar outras tarefas indiferenciadas, quando o exercício das suas funções o permita.

*Tesoureiro.* — 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 outras instituições de crédito e toma as disposições necessárias para levantamento; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os registos indicam. Pode, por delegação, autorizar certas despesas e executar outras tarefas de carácter financeiro.

*Caixa.* — 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 as suas importâncias correspondem às indicadas nas notas de venda ou nos recibos; efectua pagamentos e pode preparar sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

*Operador de máquinas de contabilidade.* — Trabalha com máquinas de contabilidade, com ou sem teclado alfabético, e nelas executa trabalhos relacionados com a contabilidade.

## 1.3 — Serviços gerais

*Secretário.* — Ocupa-se do secretariado específico de profissionais de categoria superior a chefe de serviços, competindo-lhe principalmente assegurar a rotina diária do gabinete, a execução da correspondência e arquivo, tarefas de esteno-dactilógrafo, de correspondente e outras que especialmente lhe sejam atribuídas.

*Escriturário.* — 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-lhe 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 informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de conta e entrega os recibos; regista em livro ou em impressos próprios as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação de 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 livrança, 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.

*Escriturário principal.* — Num dado sector, tem como função a execução das tarefas mais qualificadas dos

escriturários, podendo caber-lhe também a coordenação das tarefas desses escriturários, no impedimento do chefe de secção.

*Estagiário.* — Todo aquele que, através da prática, completa a sua preparação e se inicia na profissão.

*Apontador.* — Tem por função o controlo de presenças de pessoal, o registo de mão-de-obra ou a recolha de elementos para apreciação do movimento e quantidade do trabalho, movimento e controlo de matérias-primas, ferramentas, produtos e outros materiais.

*Operador de telex em língua portuguesa.* — Predominantemente transmite mensagens numa ou mais línguas, para e de diferentes postos de telex. Transcreve as mensagens, efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens transmitidas pelos teleimpressores, arquiva mensagens para consulta posterior, providência pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

*Dactilógrafo.* — Escreve à máquina cartas, notas e texto baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios; dactilografa matrizes para duplicação ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente pode executar serviços de arquivo e registo de correspondência.

*Telefonista.* — Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas do exterior, e estabelece ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informação telefónicos. As categorias de 1.<sup>a</sup> e de 2.<sup>a</sup> são atribuídas de acordo com as seguintes exigências:

- 1.<sup>a</sup> Manipulação dos aparelhos de capacidade superior a 20 posições, incluindo postos suplementares;
- 2.<sup>a</sup> Manipulação dos aparelhos de capacidade igual ou inferior a 20 posições, incluindo postos suplementares.

*Cobrador.* — Procede, fora dos escritórios, a cobrança, pagamentos e serviços análogos, entregando ou recebendo documento de quitação; faz depósitos em banco e outros estabelecimentos de crédito, entrega na tesouraria ou ao caixa o numerário recebido, recibos ou talões de depósito, elaborando o respectivo documento. Recebe reclamações directamente relacionadas com o serviço prestado. Pode fazer pagamentos em instituições de previdência, serviços públicos e tribunais.

*Contínuo.* — Executa serviços, como anunciar visitas, encaminha-as ou informa-as; faz recados ou estampilha e entrega correspondência; executa outros serviços análogos. Enquanto menor de 18 anos de idade tem a designação de paquete.

## 2 — Grupo dos profissionais técnico-fabris

Pertencem a este grupo os profissionais que executam trabalhos relacionados com a actividade fabril, com formação escolar correspondente ao curso industrial ou equivalente em termos curriculares e com formação adequada às funções do sector ou adequada preparação profissional para o exercício das respectivas funções, nos termos referidos no n.º 2.5 (grupo dos técnicos fabris).

Em todas as profissões deste grupo com carreira profissional existe o escalão de profissional principal, a quem compete o exercício das tarefas de maior complexidade da respectiva profissão, devendo para isso ter elevada qualidade técnica e conhecimento perfeito das normas técnicas que condicionam a actividade respectiva e podendo, ainda, coordenar profissionais da respectiva profissão distribuindo-lhes tarefas.

*Orçamentista.* — Interpretando normas e especificações, faz os cálculos necessários à previsão e ao controlo dos custos dos produtos ou dos trabalhadores, com base nos elementos constitutivos, que ele próprio colige e avalia.

*Planificador.* — Utilizando técnicas de planificação, prepara, a partir do projecto completo, a sua efectivação em obra, devendo para o efeito possuir conhecimentos dos métodos e técnicas de execução. Tendo em consideração as qualidades do trabalho e respectivos prazos de execução, estabelece a sucessão das diversas actividades, assim como a mão-de-obra necessária aos trabalhos. Acompanha e controla a sua concretização, de modo a poder fazer as correcções necessárias, motivadas por avanço ou atraso, sempre que as circunstâncias o justifiquem.

*Técnico de métodos e tempos.* — Estuda, de forma sistemática, os métodos e tempo estabelecidos para a execução de um trabalho, procedendo às análises necessárias; aperfeiçoa-os, se necessário, e orienta a aplicação desses métodos e tempos mais eficientes com o objectivo de melhorar a produtividade; elabora e realiza estudos com vista à melhoria da organização de trabalho; procede à medida de tempo de execução, ritmos ou cadências de trabalho.

*Reprodutor de documentos/arquivista técnico.* — No gabinete de desenho ou em outro sector da empresa, dedica-se predominantemente à reprodução de documentos, seja qual for a técnica ou materiais utilizados; pode executar ainda as tarefas acessórias ou complementares da reprodução e ou arquivar os elementos respeitantes à sala de desenho ou outros departamentos técnicos, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e outra documentação. Organiza e prepara os processos respectivos.

## 3 — Grupo dos profissionais técnico-comerciais

Os profissionais deste grupo orientam a sua actividade no sentido da comercialização e armazenagem de produtos em todas as suas fases ou alterações, tais como projecção de mercados, apresentação, publicidade, venda de produtos e diversas relações com os clientes. Deste grupo fazem parte as seguintes profissões:

*Vendedor.* — Predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou;

### Armazém

*Fiel de armazém ou operador-conferente.* — Superintende as operações de entradas e saídas de

mercadorias e ou materiais ou ferramentas; executa ou fiscaliza os respectivos documentos e responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais ou ferramentas; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração com o superior hierárquico na organização do material do armazém. Pode dirigir e coordenar o pessoal de armazém;

*Entregador de materiais e produtos.* — Entrega os materiais e produtos que lhe são requisitados, podendo fazer o respectivo registo e controlo.

#### 4 — Grupo dos profissionais qualificados

Pertencem a este grupo os profissionais cuja formação teórica e técnica adquirida através de curso industrial, ou equivalente em termos curriculares, e com formação adequada às funções do sector ou cuja formação/experiência profissional adquirida individualmente e confirmada através de aprovação nas provas previstas permita, conforme nos casos, por exemplo:

Interpretar documentos ou especificações do trabalho a efectuar (normas, instruções, desenhos, etc.);

Executar trabalhos com tolerâncias mínimas ou especificações rigorosas, medidas e ensaios relativamente aprofundados;

Rever máquinas, rotinas ou processos de execução rigorosa;

Executar trabalhos complexos.

#### 5 — Grupo dos profissionais especializados

Pertencem a este grupo os trabalhadores cuja formação prática de índole artesã lhes forneça as qualidades de perfeição na execução de tarefas repetitivas. A experiência profissional adquirida através de treino permite a estes profissionais:

Compreender instruções elementares e precisas, verbais ou escritas, e ou esquemas simples, fichas de trabalho, etc.;

Executar medidas simples ou contagem, dentro de limites que, previamente, lhe são indicados.

Deste grupo fazem parte as seguintes profissões:

*Acabador.* — Com tolerâncias, procede ao acabamento de peças;

*Assentador de revestimentos.* — Utilizando ferramentas manuais adequadas, aplica produtos para revestimentos de superfícies, depois de preparadas estas;

*Carpinteiro de embalagens.* — Fabrica diversos tipos de embalagens ou revestimentos de madeira ou de material afim;

*Carpinteiro de moldes.* — Executa, monta, transforma e repara moldes de madeira ou de outros materiais utilizados para a confecção de moldações, empregando máquinas e ferramentas manuais;

*Electricista bobinador.* — Procede à reparação de máquinas ou aparelhagem eléctrica, podendo executar e substituir as suas bobinas e alterando eventualmente algumas das suas características;

*Electricista montador de anúncios luminosos.* — Instala, executa, verifica, conserva repara e afina instalações eléctricas de reclamos e iluminações em que sejam utilizados tubos contendo néon ou outros gases; efectua as tarefas fundamentais do electricista em geral (7.65.00), mas relação à instalação de reclamos e de iluminação em que sejam utilizados tubos de gases raros, o que requer conhecimentos especiais; monta os fundos metálicos (letras, motivos, etc.), que servirão de abrigo às ligações eléctricas entre tubos que formam o anúncio luminoso; monta os tubos nas armaduras ou fundos metálicos; liga-os electricamente entre si às saídas de alta tensão dos transformadores, para o que utiliza cabos apropriados; instala contadores-relógios (para controlo automático de período de funcionamento) e outra aparelhagem eléctrica; dispõe e fixa os condutores e executa; isola e protege devidamente as ligações; equipa as instalações com filtros-condensadores e bobinas de choque para evitar interferências nas ondas rádio-eléctricas; estabelece as adequadas linhas de terra e outros dispositivos de segurança contra as altas voltagens existentes em determinadas zonas das instalações, se for caso disso; procede aos ensaios, correcções e reparações necessárias. Trabalha frequentemente em locais de difícil acesso e perigosos;

*Funileiro-latoeiro.* — Executa e ou repara fundos ou peças metálicos, em chapa fina, alumínio, cobre, latão, aço inox, zinco ou chapa galvanizada, segundo desenhos ou medidas, cortando, moldando, soldando e revestindo estruturas metálicas;

*Maçariqueiro de tubos de vidro.* — É o profissional que por processos adequados procede à moldagem ou encurvamento e soldagem de tubos de vidro, segundo os desenhos ou medidas. Lava e repara as peças feitas, introduz pó fluorescente, quando for caso disso solda-lhes eléctrodos correspondentes e procede ao seu enchimento com gases raros;

*Motorista.* — Possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela carga que transporta, orientando também a descarga;

*Operador especializado manual.* — Utilizando ferramentas manuais adequadas, executa um determinado trabalho especializado; conforme o género deste trabalho será designado em conformidade;

*Operador especializado de máquinas.* — Manobra uma máquina, normalmente afinada por outro profissional, destinada a trabalhos simples e de pequena série (balancé, quinadeira, tesoura e prensa, etc.);

*Pintor.* — Aplica camadas de produtos protectores, de decoração ou outros, tais como tintas, vernizes e massas especiais;

*Plastiqueiro.* — Corta, recorta e molda manualmente matérias plásticas em chapa ou perfis, segundo desenhos ou medidas. Solda, por colagem ou solvência, e molda, por compressão, vácuo ou ar, as matérias plásticas, depois de preparadas;

*Polidor.* — Manualmente ou manobrando uma máquina fixa ou portátil, procede ao polimento de superfícies de peças metálicas ou de outros materiais. Utiliza discos de polir em arame de aço, esmeril, lixa, feltro, pano ou outros;

*Serígrafo.* — Executa uma ou várias das seguintes funções:

- a) Transportador de serigrafia — prepara os quadros (forma, desengordura, sensibiliza) para posteriormente receberem os negativos fotográficos, revelando e fixando os mesmos depois de impressionados;
- b) Montador de serigrafia — dispõe, segundo uma ordem determinada, as películas (negativos) fotografadas, com vista à sua reprodução em sedas sensibilizadas;
- c) Retocador de serigrafia — retoca a seda depois do transporte, eliminando pontos, reforçando traços imprecisos e corrigindo todas as deficiências;
- d) Impressor de serigrafia — monta quadros na máquina; efectua acertos por mira ou marcas de referência; imprime, retira o exemplar impresso e coloca-o no secador e afina as cores a utilizar de acordo com a maqueta;

*Serralheiro civil.* — Constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, andaimes e similares e outras obras, utilizando para o efeito as máquinas e ferramentas adequadas;

*Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno.* — Pelos processos de soldadura por electroarco ou a oxi-acetileno, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica;

*Soldador.* — Utilizando equipamentos apropriados, faz a ligação de peças metálicas por processos alumínio-térmicos por pontos ou por costura contínua;

*Trolha ou pedreiros de acabamentos.* — Exclusiva ou predominantemente, executa betões, alvenarias de tijolo ou blocos, assentamento de manilhas, tubos, rebocos, mosaicos, azulejos e outros trabalhos similares ou complementares.

#### 6 — Profissionais desenhadores de anúncios luminosos

*Desenhador auxiliar.* — Ocupa-se da execução de desenhos a partir de indicações detalhadas e elementos fornecidos, por decalque ou por desenho próprio, designadamente reduções ou ampliações até ao tamanho natural; efectua medições e levantamentos simples de

elementos existentes; quando necessário efectua o arquivo e tira cópias de ozalide; coadjuva o desenhador de reclamos luminosos nas suas funções.

*Desenhador de reclamos luminosos.* — Ocupa-se da execução de desenhos técnicos ou artísticos, a partir de um projecto e indicações recebidas, aplicando técnicas específicas, nomeadamente projecção geométrica, ortogonal e axonometria da perspectiva; executa os desenhos em escalas rigorosas, ou figuração livre, que registam as formas, tanto por decalque como por desenho próprio, fazendo reduções ou ampliações até ao tamanho natural; os seus processos tanto podem ser de natureza técnica como artística, intuitiva ou racional; trabalha com aerógrafo e desenha os elementos, as letras ou os motivos até ao pormenor necessário, para a sua ordenação e execução, utilizando conhecimentos da especialidade: simbologia, processos de execução e práticas de construção. Efectua medições e levantamentos de elementos existentes. Consulta tabelas e interpreta-as nas suas diversas aplicações e tem conhecimentos de legislação e normas aplicáveis aos trabalhos que executa.

*Desenhador principal.* — Executa todas as tarefas do desenhador de reclamos luminosos e desempenha fundamentalmente a função de coordenação, podendo exercer essa actividade em qualquer sector da produção, montagem ou assistência; os seus conhecimentos permitem-lhe a execução prática na produção, procurando as soluções económicas e estéticas convenientes.

*Desenhador-chefe/projectista de reclamos luminosos.* — Executa todas as tarefas do desenhador principal; desempenha fundamentalmente uma função de chefia-coordenação ou técnico-artística. Nas funções técnico-artísticas aplica conhecimentos da especialidade de arquitectura, urbanização e *marketing*, que lhe permitem a total definição do projecto nos aspectos técnicos, comercial, publicitário, decorativo e integração arquitectónica e urbanística no local. Esboça esquematicamente desenhos e maquetiza o projecto; os seus conhecimentos técnicos especializados permitem-lhe a observação de todos os requisitos para uma execução prática do projecto, procurando soluções económicas convenientes ao fabrico; para o apoio deve projectar peças a partir de um programa dado, verbal ou escrito, de um conjunto ou subconjunto; procede ao seu esboço ou desenho, efectua cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação; os seus conhecimentos técnicos com luminotécnica terão de lhe permitir conhecer na especialidade tudo sobre tubos cheios com gases raros, para poder projectar iluminações utilizando os mesmos. Presta assistência aos trabalhos e acompanha a sua execução quando os membros disso careçam. Observa e indica, se necessário, as normas e regulamentos a seguir na sua execução.

#### 7 — Semiespecializado

Os profissionais deste grupo exercem uma actividade caracterizada por operações simples de ciclos curtos, geralmente em cadeia, compreendendo, por exemplo:

- a) Montagem de lâmpadas, armaduras fluorescentes e balastros e outros elementos para aparelhagem eléctrica, ou não, necessários para as sinalizações produzidas pelo sector;

- b) Lavagem de tubos de vidro moldado, embebido nas mesmas peças com líquido adesivo e enchimento com pó fluorescente;
- c) Enchimento de tubos de vidro com gases raros.

#### 8 — Grupo de indiferenciados

Pertencem a este grupo os trabalhadores que somente executam tarefas simples e rotineiras, auxiliares da actividade fabril, de armazém ou de cantinas e refeitórios ou que se ocupam da limpeza ou vigilância das instalações. O exercício das suas funções depende de uma formação muito sumária, adquirida por simples prática e em tempo reduzido. Os trabalhadores deste grupo dividem-se pelas seguintes designações profissionais:

*Servente.* — Ocupa-se da movimentação, carga, descarga e arrumação de materiais, limpeza e arranjo dos locais, executando trabalho braçal indiferenciado. Poderá ter uma designação específica, conforme o seu género de trabalho: servente de construção civil, de laboratório ou outros;

*Ajudante de motorista.* — Profissional maior de 18 anos que auxilia um motorista na manutenção dos veículos, vigia e indica manobras e carrega e descarrega as mercadorias dos veículos de carga. Quando o exercício das funções o permitir, pode executar outras tarefas.

#### 9 — Grupo de serviços de apoio social

Pertencem a este grupo os trabalhadores que, não intervindo nos sectores fabril, administrativo ou comercial da empresa, desempenham tarefas de apoio social aos demais trabalhadores da empresa.

##### 1) Refeitório e cantinas

*Cozinheiro.* — Prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições, elabora ou contribui para a composição das ementas, recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação, amanha peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os e guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições, quando necessário. Executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

*Empregado de refeitório ou cantina.* — Ajuda a lavar e prepara os legumes, descasca batatas, cebolas, cenouras e outros, alimenta o balcão do *self-service* de sopas e pratos quentes, entrega dietas e extras, lava tabuleiros, limpa talheres e ajuda à limpeza da cozinha e a varrer e limpar o salão do refeitório ou cantina. Recebe e envia à copa os tabuleiros e as louças sujas dos utentes; pode colocar nas mesas as refeições; pode desempenhar as funções de cafeteiro.

##### 2) Enfermagem e serviço social

*Auxiliar de enfermagem.* — Executa alguns trabalhos de enfermagem, dentro dos limites que legalmente lhe são impostos.

*Enfermeiro.* — Assegura os trabalhos de enfermagem, dentro dos limites que legalmente lhe são impostos.

*Técnico de serviço social.* — Participa com os serviços da empresa na formulação da política social e executa as acções decorrentes dessa formulação; mantém os trabalhadores informados dos recursos sociais existentes na empresa e na comunidade, dos quais eles poderão dispor; participa na realização dos estudos relativos a problemas sociais; participa, quando solicitado, em grupos de trabalho tendentes ao estudo e formulação de esquemas de solução de problemas de ordem social existentes na empresa.

*Técnico auxiliar de serviço social.* — Com o curso de auxiliar de serviço social legalmente reconhecido, coadjuva os técnicos de serviço social no desempenho das funções daqueles.

#### 10 — Grupo dos profissionais de engenharia

##### A):

1 — Abrange os profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos de engenharia em actividades como investigação, projecto, produção, técnica comercial, gestão e formação profissional.

2 — Neste grupo estão integrados os profissionais com o curso superior de Engenharia ou com o curso de Máquinas Marítimas da Escola Náutica, diplomados em escolas nacionais e estrangeiras oficialmente reconhecidas, que estejam habilitadas para o exercício da profissão e que, por outro lado, não estejam já, em virtude das funções de chefia ou de execução desempenhadas, enquadradas num dos demais grupos profissionais onde não exerçam as funções em que tenham de utilizar normalmente técnicas de engenharia.

3 — Este grupo abrange também os profissionais que, exercendo a actividade profissional referida nos termos anteriores e não possuindo as habilitações académicas, estejam reconhecidos como profissionais de engenharia através dos organismos competentes.

##### B):

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional de engenharia a um nível de responsabilidade mais elevado, não sendo obrigatoriamente sequencial o respectivo acesso.

2 — Consideram-se seis níveis de responsabilidade profissional, descritos na alínea C).

3 — Os níveis 1-A e 1-B devem ser considerados como bases de formação dos profissionais de engenharia, cuja permanência não poderá ser superior a um ano no nível 1-A e dois anos no nível 1-B.

4 — Os seis níveis de responsabilidade são definidos em relação aos seguintes factores:

- a) Atribuições;
- b) Recomendações feitas (opiniões e decisões);
- c) Supervisão recebida;
- d) Supervisão exercida.

5 — Sempre que os profissionais de engenharia desempenhem regularmente as funções de mais de um nível, aplicar-se-á a regra estabelecida no n.º 3 da cláusula 3.<sup>a</sup>

##### C):

Nível 1 (1-A e 1-B):

- a) É o profissional recém-formado e ou sem prática;



- b) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos);
- c) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador-executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- e) Elabora especificações e estimativas;
- f) Pode tomar decisões, desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou decisões de rotina;
- g) O seu trabalho é orientado e controlado quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

#### Nível 2:

- a) Dá assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculo, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador-executante, podendo receber o encargo de execução de tarefas simples e individuais de ensaio ou projectos de desenvolvimento;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide, dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um engenheiro mais qualificado, sempre que necessite. Quando ligado a projectos, não tem função de chefia;
- f) Exerce funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;
- g) Utiliza a experiência acumulada na empresa, dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

#### Nível 3:

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada na empresa é reduzida, ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e frequentes tomadas de decisão;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análise, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos;
- d) Desenvolve actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;
- e) Coordena planificações e processos fabris e interpreta resultados de computação;
- f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares ou complexos;
- g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- h) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;

- i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, sem exercício de chefia sobre os outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo, no entanto, receber o encargo de execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalho sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

#### Nível 4:

- a) Primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia, para o que é requerida elevada especificação;
- b) Faz a coordenação complexa de actividades tais como técnico-comerciais, fabris, projectos e outras;
- c) Faz recomendações, geralmente revistas, quanto ao valor dos pareceres, mas aceita quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação, a execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento para trabalho científico ou técnico, sob orientação;
- e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar instruções em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Tem responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;
- f) Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicações do seu objectivo e prioridade relativa e de interferências com outros trabalhos e sectores. Responde pelo orçamento e prazo desses trabalhos;
- g) Faz aplicações de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades, com o fim de realização independente.

#### Nível 5:

- a) Tem a supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo dessas equipas;
- b) Chefia e coordena diversas actividades de estudo e desenvolvimento dentro de um departamento correspondente, confiados a profissionais de engenharia de grau inferior, e é responsável pela planificação e gestão económica ou demonstra capacidade comprovada para o trabalho científico autónomo;
- c) Toma decisões de responsabilidade, não normalizando, sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;
- d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;
- e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais.

## Nível 6:

- Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados;
- Faz investigação, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;
- Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de coordenação, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controlo financeiro da empresa. Incluem-se também engenheiros consultores da categoria reconhecida no campo de actividade, traduzida não só por capacidade comprovada para o trabalho científico autónomo mas também por comprovada propriedade intelectual própria traduzida em realizações industriais;
- O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- Como gestor, faz a coordenação de programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objectivos e tomadas de decisões na escolha, disciplina e remuneração do pessoal.

### 11 — Grupo de chefias

Integram-se neste grupo os trabalhadores cuja função predominante é a direcção, orientação e controlo técnico e disciplinar de um grupo de profissionais ou de sector de actividade da empresa. Os trabalhadores deste grupo dividem-se pelas seguintes profissões:

Chefe de serviços;  
Chefe de secção.

1 — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários 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 equipamentos e materiais e admissão de pessoal necessário 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.

3 — Nos departamentos técnicos, o chefe de serviços pode adoptar a designação de chefe de sector, competindo-lhe, designadamente, orientar os encarregados gerais e encarregados e assegurar a qualidade dos serviços de manutenção, podendo assegurar outros serviços paralelos ou auxiliares de produção, dependendo do gerente técnico ou posição hierárquica equivalente,

*Encarregado-geral.* — Estuda, organiza, dirige e coordena sob a orientação do superior hierárquico, no sector de produção fabril ou nos armazéns da empresa, o conjunto de serviços ali executados, tendo sob as suas ordens um ou mais encarregados.

*Encarregado.* — Dirige, controla e coordena directamente chefes de equipa e outros profissionais e toda a actividade correspondente à secção ou sector por que é responsável. Conforme o género de trabalho, será designado por:

Encarregado de manutenção;  
Encarregado de produção;  
Encarregado de armazém ou outros.

*Chefe de equipa.* — Dirige, controla e coordena directamente um grupo de profissionais com actividade afim.

*Chefe de vendas.* — Dirige, coordena e controla um ou mais sectores de vendas da empresa.

*Chefe de cozinha.* — Organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha nas cantinas; elabora ou contribui para a elaboração das ementas, de acordo com o gerente, com certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores, e requisita às respectivas os géneros de que necessita para a confecção. Dá instruções ao pessoal de cozinha sobre a preparação e confecção de pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir; cria receitas e prepara especialidades, emprata e garante, acompanha o andamento dos cozinhados e assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todos os sectores e utensílios de cozinha, propõe superiormente os turnos de trabalho e admissão de pessoal e vigia a sua apresentação e higiene. Mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha e é responsável pela conservação dos elementos entregues à secção. Pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo de consumos. Dá informações sobre as quantidades necessárias às confecções dos pratos ou ementas.

## ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Grau	Categoria profissional	Remunerações (em euros)	
		De 1-1 a 31-12-2003	De 1-1 a 31-12-2004
0	Analista informático .....	730	752
	Contabilista .....		
	Engenheiro IV .....		
1	Chefe de serviços .....	684	705
	Engenheiro III .....		
	Programador informático .....		
2	Desenhador-chefe/projectista de reclusos luminosos .....	639	658
	Encarregado-geral .....		
	Engenheiro II .....		
	Tesoureiro .....		
3	Chefe de secção .....	594	612
	Chefe de vendas .....		
	Desenhador principal .....		
	Engenheiro I .....		
	Guarda-livros .....		
	Operador mecanográfico .....		
	Técnico fabril principal .....		

Grau	Categoria profissional	Remunerações (em euros)	
		De 1-1 a 31-12-2003	De 1-1 a 31-12-2004
4	Desenhador de reclamos luminosos (mais de cinco anos) .....	552	569
	Encarregado .....		
	Escrutário principal .....		
	Monitor informático/mecanográfico .....		
	Oficial qualificado principal .....		
	Operador informático .....		
	Secretário .....		
	Técnico fabril III .....		
	Técnico de serviço social .....		
5	Apontador de 1. <sup>a</sup> .....	510	525
	Caixa .....		
	Chefe de equipa .....		
	Desenhador de reclamos luminosos (três a cinco anos) .....		
	Enfermeiro .....		
	Primeiro-escriturário .....		
	Oficial especializado (mais de quatro anos) .....		
	Oficial qualificado (dois a quatro anos) .....		
	Operador de máquinas de contabilidade de 1. <sup>a</sup> .....		
	Operador mecanográfico de 1. <sup>a</sup> ...		
	Perfurador-verificador/operador de registos de dados de 1. <sup>a</sup> .....		
	Técnico fabril II (mais de três anos)		
6	Apontador de 2. <sup>a</sup> .....	471	485
	Desenhador de reclamos luminosos até três anos .....		
	Segundo-escriturário .....		
	Fiel de armazém/operador-conferente .....		
	Motorista de pesados .....		
	Oficial especializado (dois a quatro anos) .....		
	Oficial qualificado do 1. <sup>o</sup> ano ....		
	Operador de máquinas de contabilidade de 2. <sup>a</sup> .....		
	Operador mecanográfico de 2. <sup>a</sup> ...		
	Operador de telex em língua portuguesa .....		
	Técnico auxiliar de serviço social		
	Técnico fabril do 1. <sup>o</sup> ano .....		
	Vendedor .....		
7	Apontador de 3. <sup>a</sup> .....	432	445
	Auxiliar de enfermagem .....		
	Chefe de cozinha .....		
	Cobrador .....		
	Desenhador auxiliar do 2. <sup>o</sup> ano ...		
	Escrutário de 3. <sup>a</sup> .....		
	Motorista de ligeiros .....		
	Oficial especializado do 1. <sup>o</sup> ano ...		
	Reprodutor de documentos — arquivista técnico .....		
	Técnico fabril praticante do 1. <sup>o</sup> ano		
	Pré-oficial qualificado do 1. <sup>o</sup> ano		
	Telefonista de 1. <sup>a</sup> .....		
8	Cozinheiro .....	394	406
	Desenhador auxiliar do 1. <sup>o</sup> ano ...		
	Pré-oficial especializado do 2. <sup>o</sup> ano		
	Telefonista de 2. <sup>a</sup> .....		
9	Apontador estagiário do 2. <sup>o</sup> ano ...	367	378
	Contínuo .....		
	Dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano .....		
	Desenhador praticante do 3. <sup>o</sup> ano		

Grau	Categoria profissional	Remunerações (em euros)	
		De 1-1 a 31-12-2003	De 1-1 a 31-12-2004
9	Entregador de materiais, produtos e ferramentas .....	367	378
	Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano .....		
	Guarda ou vigilante .....		
	Operador de máquinas de contabilidade estagiário .....		
	Operador mecanográfico estagiário		
	Perfurador-verificador/operador de registos de dados .....		
	Estagiário .....		
	Pré-oficial especializado do 1. <sup>o</sup> ano		
	Profissional semiespecializado de menos de três meses .....		
10	Ajudante de motorista .....	362	372
	Apontador estagiário do 1. <sup>o</sup> ano ...		
	Dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano .....		
	Desenhador praticante do 2. <sup>o</sup> ano		
	Empregado de refeitório ou cantina .....		
	Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano .....		
	Praticante do 3. <sup>o</sup> ano especializado		
	Profissional semiespecializado de menos de três meses .....		
	Servente .....		
11	Desenhador praticante do 1. <sup>o</sup> ano	295	303
	Paquete de 17 anos .....		
	Praticante do 2. <sup>o</sup> ano especializado		
12	Paquete de 16 anos .....	293	301
	Profissional especializado praticante do 1. <sup>o</sup> ano .....		
13	Especializados aprendizes dos 1. <sup>o</sup> e 2. <sup>o</sup> anos .....	291	299

*Nota.* — A remuneração acordada para os graus 9 a 13 é sem prejuízo do valor do salário mínimo nacional a vigorar no ano 2004.

10 de Fevereiro de 2004.

Pela AFAL — Associação dos Fabricantes de Anúncios Luminosos:

*Delfim Manuel Azevedo Costa*, presidente.  
*João Jorge Moreira Salvaterra*, tesoureiro.

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

*José Manuel de Sousa Tavares Machado*, dirigente.  
*Rogério Paulo Amoroso da Silva*, dirigente.

e como mandatários das demais organizações subscritoras:

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

*José Manuel de Sousa Tavares Machado*.  
*Rogério Paulo Amoroso da Silva*.

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

*José Manuel de Sousa Tavares Machado*.  
*Rogério Paulo Amoroso da Silva*.

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

*José Manuel de Sousa Tavares Machado*.  
*Rogério Paulo Amoroso da Silva*.

Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeira, Mármore e Materiais de Construção:

*José Manuel de Sousa Tavares Machado*.  
*Rogério Paulo Amoroso da Silva*.

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

*José Manuel de Sousa Tavares Machado*.  
*Rogério Paulo Amoroso da Silva*.

SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

*José Manuel de Sousa Tavares Machado.  
Rogério Paulo Amoroso da Silva.*

STPT — Sindicato dos Trabalhadores do Grupo Portugal Telecom:

*José Manuel de Sousa Tavares Machado.  
Rogério Paulo Amoroso da Silva.*

#### **Declaração**

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

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

Lisboa, 13 de Fevereiro de 2004. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

#### **Declaração**

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

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurante e Similares do Algarve;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;  
Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;  
Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Floresta e Pecuária.

Lisboa, 29 de Abril de 2004. — A Direcção Nacional/FESAHT, (*Assinatura ilegível.*)

#### **Declaração**

Para os devidos efeitos, declaramos que esta Federação representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;  
SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 5 de Maio de 2004. — Pelo Secretariado: *Del-fim Tavares Mendes — João Silva.*

#### **Declaração**

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

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

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

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

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte;

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

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;

Sindicato da Construção Civil da Horta;

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

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

Lisboa, 29 de Abril de 2004. — Pelo Conselho Nacional: *José Alberto Valério Dinis*, coordenador — *João Fernando Santos Serpa Soares*, secretário.

#### **Declaração**

Para os devidos efeitos se declara que a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos filiados:

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;  
CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

29 de Abril de 2004. — (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 19 de Outubro de 2004, a fl. 73 do livro n.º 10, com o n.º 143/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

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

(Texto base in *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1996, e última publicação in *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de Novembro de 2003.)

**Texto final acordado nas negociações directas**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência e denúncia**

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

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, 52730 e 52740, filiadas na Associação Comercial do Distrito de Beja, 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 o distrito de Beja.

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 subsequentes alterações, o respectivo regulamento de extensão a todos os trabalhadores e a todas as empresas que desenvolvam a actividade de comércio a retalho não filiadas nas associações outorgantes.

4 — Este CCT abrange 712 empresas e 1596 trabalhadores.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência e denúncia**

1 — O presente CCT entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período mínimo legalmente previsto.

2 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1, a tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Setembro de 2004 e serão revistas anualmente.

3 — 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.

4 — 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.

5 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão, que deve ser feito a qualquer dos outorgantes da parte contrária, acompanhada da proposta de alteração.

6 — A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma contraproposta até 30 dias após a recepção da proposta 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.

7 — A parte denunciante dispõe até 10 dias para examinar a contraproposta.

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

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

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

11 — Na reunião protocolar deve ser definida qual a entidade secretariante do processo de revisão.

**Cláusula 2.ª-A**

**Substituição do CCT**

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

## CAPÍTULO III

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão e acesso

*(Manter a redacção actual, com a inclusão das categorias profissionais de operador de computador e de técnico de manutenção de informática e a idade mínima de 16 anos.)*

1 e 2 — *(Mantêm-se.)*

#### I — Caixeiros

1 — *Praticante de caixa.* — É o trabalhador com idade igual ou superior a 16 e com menos de 18 anos e com a escolaridade obrigatória.

2 a 6 — *(Mantêm-se.)*

#### III — Trabalhadores administrativos

##### A) Empregados de escritório

Habilitações mínimas — *(Mantêm-se.)*

Idade mínima — *(Mantêm-se.)*

1 a 4 — *(Mantêm-se.)*

5 — *Operador de computador de 3.<sup>a</sup>* — É o trabalhador admitido com 20 ou mais anos de idade.

6 — *Operador de computador de 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que completa três anos como operador de computador de 3.<sup>a</sup>

7 — *Operador de computador de 1.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que completa três anos como operador de computador de 2.<sup>a</sup>

8 — Para efeitos de classificação e promoção, será contado o tempo de serviço prestado pelo profissional a outras entidades patronais, devendo o trabalhador fazer prova suficiente, designadamente por declaração do sindicato ou da entidade patronal anterior.

##### B) Telefonistas

Habilitações mínimas as habilitações mínimas para o ingresso na profissão são o 9.<sup>o</sup> ano de escolaridade.  
Idade mínima — *(Mantêm-se.)*

##### E) Paquetes

Serão classificados como paquetes os trabalhadores admitidos com a idade mínima de 16 anos.

Os paquetes, logo que atinjam 18 anos, ascenderão à categoria de contínuo, a menos que reúnam as condições de idade e habilitações para estagiário, caso em que ingressarão nesta categoria.

#### IV — Electricistas

1 — *Aprendiz.* — É o trabalhador que ingressa na profissão com idade igual ou superior a 16 e com menos de 18 anos e as habilitações mínimas legais.

2 a 7 — *(Mantêm-se.)*

#### V — Trabalhadores da construção civil, marcenarias, madeiras e correlativos

1 — Só poderão ser admitidos para o exercício das funções abrangidas por este grupo os trabalhadores com idade não inferior a 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — São admitidos na categoria de aprendiz os trabalhadores com idade não inferior a 16 anos que ingressem em alguma das profissões deste grupo.

3 a 8 — *(Mantêm-se.)*

#### VII — Trabalhadores de costura

1 — Só poderão ser admitidos como estagiários os trabalhadores com idade não inferior a 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — *(Mantêm-se.)*

#### IX — Metalúrgicos

1 — São admitidos na categoria de aprendizes os trabalhadores com idade igual a 16 e menos de 18 anos que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida.

2 a 6 — *(Mantêm-se.)*

7 — O trabalhador admitido com 20 ou mais anos de idade não pode ser classificado em categoria inferior ao nível VI.

8 — *Técnico de manutenção de informática de 3.<sup>a</sup>* — É o trabalhador admitido com 20 ou mais anos de idade.

9 — *Técnico de manutenção de informática de 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que completa três anos como técnico de manutenção de informática de 3.<sup>a</sup>

10 — *Técnico de manutenção de informática de 1.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que complete três anos como técnico de manutenção de informática de 2.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho é de trinta e oito horas semanais para os trabalhadores administrativos e de quarenta horas semanais para os restantes trabalhadores, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser cumpridos.

2 a 4 — *(Mantêm-se.)*

5 — Nos sábados do mês de Dezembro, os trabalhadores poderão efectuar três horas e meia de trabalho na parte da manhã e as restantes quatro horas na parte da tarde, estabelecendo-se como compensação do trabalho prestado os dias 26 de Dezembro e 2 de Janeiro, nos quais estão dispensados de comparecer ao serviço. Caso estes dias coincidam com os dias de descanso semanal, a referida compensação far-se-á nos dias úteis imediatos.

## CAPÍTULO VI

### Retribuição mínima de trabalho

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Aos trabalhadores de categoria sem promoção automática será atribuída uma diuturnidade de € 19,65 por cada três anos de antiguidade na categoria, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — *(Mantém-se.)*

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Subsídio de almoço

Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a subsídio de almoço no valor de € 4,25 por cada dia de trabalho prestado com o mínimo de quatro horas.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Ajudas de custo

1 — Os trabalhadores que se desloquem em serviço têm direito às seguintes ajudas de custo:

- a) Almoço ou jantar — € 11,70;
- b) Dormida — € 25,50;
- c) Pequeno-almoço — € 3,75;
- d) Diária completa — € 37.

2 — *(Mantém-se.)*

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Subsídio de caixa

1 — Os caixas, cobradores e os trabalhadores que exerçam funções de caixa têm direito a um subsídio mensal de «quebras» de € 17.

2 a 4 — *(Mantém-se.)*

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — O trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período de férias remuneradas com a duração mínima de 22 dias úteis.

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

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

3 a 12 — *(Mantém-se.)*

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — *(Mantém-se.)*

2 — São faltas justificadas:

- a) As dadas durante 15 dias seguidos por altura do casamento;
- b) a d) *(Mantém-se.)*
- e) As dadas por altura de nascimento de filho até cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, incluindo, designadamente, as diligências necessárias ao registo de nascimento;
- f) a n) *(Mantém-se.)*
- o) As ausências não superiores a quatro horas, justificadas pelo responsável de educação de menor, uma vez por trimestre, para a deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- p) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- q) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 e 4 — *(Mantém-se.)*

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1 a 4 — *(Mantém-se.)*

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

- a) Faltar injustificadamente durante 5 dias consecutivos ou 10 interpolados, em cada ano civil;
- b) *(Mantém-se.)*

6 — *(Mantém-se.)*

## CAPÍTULO VIII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Procedimento disciplinar

1 — *(Mantém-se.)*

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

3 a 8 — *(Mantém-se.)*

9 — Em substituição da reintegração, pode o trabalhador optar por uma indemnização, cabendo ao tribunal fixar o montante, entre 30 e 45 dias de retribuição de base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, atendendo ao grau de ilicitude do despedimento.

10 — Para os efeitos do número anterior, o tribunal deve atender a todo o tempo decorrido desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

11 — A indemnização prevista no n.º 9 não pode ser inferior a seis meses de retribuição de base e diuturnidades.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### **Despedimento e indemnização de dirigentes e delegados sindicais e membros das comissões de trabalhadores**

1 — A suspensão preventiva de trabalhador eleito para as estruturas de representação colectiva não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que se compreendam no exercício normal dessas funções.

2 — O despedimento de trabalhador candidato a corpos sociais das associações sindicais, bem como do que exerça ou haja exercido funções nos mesmos corpos sociais há menos de três anos, presume-se feito sem justa causa.

3 — No caso de o trabalhador ser representante sindical, membro de comissão de trabalhadores ou membro de conselho de empresa europeu, tendo sido interposta providência cautelar de suspensão de despedimento, esta só não é decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação da justa causa invocada.

4 — Não havendo justa causa, o trabalhador despedido tem o direito de optar entre a reintegração na empresa e uma indemnização de 60 dias de retribuição de base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade e nunca inferior à retribuição de base e diuturnidades correspondentes a 12 meses.

## CAPÍTULO IX

### **Condições particulares de trabalho**

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Maternidade e paternidade**

1 — A mulher tem direito a gozar uma licença de maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, sendo os restantes gozados no período imediatamente anterior ao parto.

2 — No caso de nascimento de gémeos, o período de licença referido no número anterior é acrescido de 30 dias por cada filho.

3 — A licença referida nos números anteriores pode ser gozada total ou parcialmente pelo homem ou pela mulher a seguir ao parto.

4 — A mulher tem, obrigatoriamente, de gozar pelo menos seis semanas de licença.

5 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido a pedido daquela, e a interrupção manter-se-á pelo tempo de duração do internamento hospitalar.

6 — Em caso de aborto, a mulher tem direito a uma licença com duração entre 15 e 30 dias, conforme prescrição médica.

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

8 — As trabalhadoras têm direito a dispensa, quando pedida e devidamente comprovada, da comparência ao trabalho até dois dias em cada mês, sem perda de retribuição.

9 — Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, deverão ser imediatamente transferidas do posto de trabalho, quando for clinicamente prescrito, para trabalhos compatíveis, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria.

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

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

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>-A

##### **Licença de paternidade**

1 — Por ocasião do nascimento do(a) filho(a), o pai tem direito a gozar cinco dias úteis de licença, retribuídos, que podem ser gozados seguidos ou interpolados, nos três meses seguintes ao parto.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o homem tem ainda direito a licença por paternidade nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mulher/mãe;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

3 — Se a morte ou incapacidade física ou psíquica de um dos progenitores ocorrer durante o gozo da referida licença, o sobrevivente tem direito a gozar o remanescente desta.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>-B

##### **Licença parental**

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

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



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

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

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

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

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

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

## **CAPÍTULO X**

### **Saúde, higiene e segurança no trabalho Obrigações das entidades patronais**

#### **Cláusula 67.<sup>a</sup>**

##### **Segurança no trabalho**

As empresas obrigam-se a:

Garantir condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como as normas deste contrato e demais regulamentação interna sobre esta matéria, assegurando que os trabalhadores sejam instalados em boas condições de trabalho, nomeadamente no que diz respeito a segurança, higiene e saúde, ambiente e a prevenção dos riscos de trabalho e de doenças profissionais.

#### **Cláusula 67.<sup>a</sup>-A**

##### **Princípios gerais**

1 — As empresas criarão e manterão serviços internos responsáveis pelo exacto cumprimento do disposto na cláusula 67.<sup>a</sup> e por responder a todas as necessidades.

2 — O recurso a qualquer entidade exterior para a manutenção dos serviços só é autorizado com o acordo da comissão sindical e, na falta desta, do sindicato.

#### **Cláusula 67.<sup>a</sup>-B**

##### **Direitos dos representantes dos trabalhadores para a saúde, higiene e segurança no trabalho**

1 — Serão eleitos representantes dos trabalhadores para as áreas de saúde, higiene e segurança no trabalho,

nos termos dos regulamentos que vigorarem ou forem aprovados pelos trabalhadores.

2 — Para o exercício das funções, cada representante para a saúde, higiene e segurança no trabalho tem direito a um crédito mensal de cinco horas retribuídas, que contará para todos os efeitos como tempo efectivo de serviço, sem prejuízo de serem justificadas as faltas quando ultrapassem aquele crédito, por necessidade de maior período.

3 — Os representantes dos trabalhadores para a saúde, higiene e segurança no trabalho têm direito a:

Receber formação e informação adequadas no domínio da higiene, segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho ou dos riscos profissionais e ambientais;

Estar correctamente informados sobre as medidas a adoptar em caso de perigo iminente e grave para a vida ou saúde dos trabalhadores;

Obter informações sobre as medidas que devem ser adoptadas em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação;

Apresentar propostas de modo a minimizar qualquer risco profissional.

4 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 1 a 3 deste artigo, ao trabalhador deve ser sempre proporcionada formação nos seguintes casos:

Admissão na empresa;

Mudança de posto ou de funções;

Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes e de produtos;

Adopção de uma nova tecnologia.

5 — Os representantes dos trabalhadores para a saúde, higiene e segurança no trabalho serão consultados previamente e em tempo útil sobre:

As medidas de higiene e segurança antes de serem postas em prática;

As medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança e a saúde no trabalho;

O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;

A designação e a exoneração dos trabalhadores ligados à organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;

A designação dos trabalhadores encarregados de pôr em prática as medidas de primeiros socorros de combate a incêndios e da evacuação dos trabalhadores;

No recurso ao trabalho por turno diurno ou nocturno.

6 — Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas de modo a minimizar qualquer risco profissional.

7 — Para os efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:

Às informações técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos, não individualizados;

Às informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>-C

##### **Responsabilidade**

As empresas que com negligência ou dolo não cumpram as disposições relativas às matérias constantes desta convenção sobre segurança, higiene, saúde, ambiente e prevenção dos riscos profissionais, para além das obrigações que decorram da lei, estão obrigadas a indemnizar o trabalhador sinistrado num valor de 12 meses da sua retribuição ou do salário mínimo nacional quando aquele for inferior a este.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>-D

##### **Comissões de higiene e segurança no trabalho**

1 — A defesa das garantias dos trabalhadores no campo da saúde, higiene e segurança compete à vigilância dos próprios trabalhadores e, particularmente, a comissões constituídas e para esse efeito criadas.

2 — Ao abrigo desta convenção, são criadas nas empresas comissões de higiene e segurança no trabalho de composição paritária.

3 — As competências e o modo de funcionamento das comissões de higiene e segurança no trabalho serão definidos em regulamento próprio a acordar entre as partes.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>-E

##### **Exposição frequente a substâncias tóxicas e outros agentes lesivos**

1 — As empresas obrigam-se a promover, através dos serviços competentes, em conjunto com as comissões referidas na cláusula anterior, a determinação dos postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, matérias infectas e outros agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e temperaturas, humidade ou pressões anormais, com risco para a saúde dos trabalhadores.

2 — A definição destes postos de trabalho implica a adopção de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas, podendo ainda determinar, nos termos do regulamento previsto na cláusula 67.<sup>a</sup>-B, a redução dos períodos normais de trabalho e o recurso a meios de recuperação a expensas da empresa, sem prejuízo dos cuidados médicos especiais, periódicos e da cobertura estabelecida para acidentes de trabalho e doenças profissionais.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>-F

##### **Postos de trabalho isolados**

1 — Enquanto não for aprovado o regulamento previsto na cláusula 67.<sup>a</sup>-B, a empresa, ouvidas as comissões referidas na cláusula 67.<sup>a</sup>-D, diligenciará no sentido de estabelecer os esquemas de vigilância dos postos de trabalho isolados, de forma que possam ser detectadas rapidamente as situações de emergência, tais como acidentes ou doenças súbitas.

2 — No trabalho nocturno serão organizados meios de apoio adequados, nomeadamente em primeiros socorros e com linhas de telefone directas que permitam em caso de emergência o acesso imediato a apoio.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>-G

##### **Equipamento individual**

1 — Só deve existir recurso a equipamento individual quando o risco não puder ser eliminado na fonte.

2 — Qualquer tipo de fato ou equipamento de trabalho, nomeadamente capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras, óculos, calçado impermeável e protecções auditivas, é encargo exclusivo da empresa, bem como as despesas de limpeza e conservação inerentes ao seu uso normal.

3 — A escolha do tecido e dos artigos de segurança deverá também ter em conta as condições climáticas do local e do período do ano, havendo, pelo menos, dois fatos de trabalho para cada época.

4 — Nos termos do regulamento previsto na cláusula 67.<sup>a</sup>-B, a empresa suportará os encargos com a deterioração dos fatos, dos equipamentos, das ferramentas ou dos utensílios de trabalho ocasionada por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>-H

##### **Direito à formação profissional**

1 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde têm direito a formação adequada fornecida pela empresa.

2 — A formação profissional frequentada pelos representantes dos trabalhadores é sempre suportada pela empresa.

As faltas dadas para a frequência do curso de saúde, higiene e segurança no trabalho serão justificadas e com retribuição.

## **CAPÍTULO X-A**

### **Formação profissional**

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>-I

##### **Princípios gerais**

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

2 — As empresas devem elaborar em cada ano planos de formação.

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

4 — As acções de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho, sempre que possível, sendo o tempo nelas despendido, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

5 — As empresas podem conceder, aos trabalhadores que o solicitem, empréstimos destinados à frequência de cursos que considerem do seu interesse, reembolsáveis pelo trabalhador.

6 — As empresas em que o trabalhador adquire nova qualificação profissional ou grau académico, por aprovação em curso de formação profissional ou escolar com interesse para a entidade empregadora, tem preferência no preenchimento de vagas ou na carreira que corresponde à formação ou educação adquirida.

7 — A empresa deverá facilitar a realização nos locais de trabalho de acções de educação sindical organizadas pelas organizações sindicais.

8 — O trabalhador tem direito a licenças de formação sem retribuição para acções de formação livremente estabelecidas pelo trabalhador.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>-J

##### Planos de formação

1 — A empresa elabora anualmente planos de formação.

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

3 — O plano de formação abrange as acções de formação necessárias:

À actualização e melhoria dos conhecimentos e das competências dos trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional, numa perspectiva de aprendizagem ao longo da vida;

À adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou a novos métodos ou processos de trabalho;

Às medidas de reconversão e de reciclagem;

À melhoria do nível de educação básica, tendo em vista atingir, no mínimo, o 9.º ano de escolaridade;

A formações pós-básicas, nos termos da cláusula 67.<sup>a</sup>-M;

A permitir a frequência de cursos profissionais de interesse para a empresa.

4 — O plano de formação deverá no mínimo abranger 10% dos trabalhadores e um número mínimo de quinze horas certificadas, em 2004.

5 — Todos os trabalhadores têm direito ao seguinte número de horas de formação certificada em cada ano:

2005 — vinte e cinco horas;

2006 — trinta e cinco horas;

2007 — quarenta e cinco horas;

2008 — cinquenta e cinco horas.

As horas de formação podem ser transformadas em créditos acumulados ao longo de um período máximo de três anos quando as acções de formação não forem organizadas pela empresa por motivos que lhe sejam imputáveis.

6 — Os sindicatos outorgantes da convenção têm o direito de informação e de consulta prévia sobre os planos de formação das empresas.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>-K

##### Formação de reconversão

1 — A empresa promoverá acções de formação profissional de requalificação e de reconversão por razões:

Determinadas por condições de saúde do trabalhador que imponham incapacidades ou limitações no exercício das respectivas funções;

Determinadas por necessidades de reorganização de serviços ou por modificações tecnológicas e sempre que se demonstre a inviabilidade de manutenção de certas categorias profissionais.

2 — Da requalificação ou reconversão não pode resultar baixa de remuneração ou perda de quaisquer benefícios, garantias ou regalias de carácter geral.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>-L

##### Cláusula de formação nos contratos de trabalho para jovens

1 — As empresas, sempre que admitam trabalhadores com menos de 25 anos sem a escolaridade mínima obrigatória, assegurarão, directamente ou com o apoio do IEFP, a frequência de formação profissional ou de educação que garanta a aquisição daquela escolaridade e uma qualificação pelo menos do nível II.

2 — O horário de trabalho, para os efeitos do número anterior, é reduzido em metade do período normal de trabalho que vigorar na empresa.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>-M

##### Formação pós-básica

1 — Os trabalhadores com licenciaturas e bacharelados poderão ter acesso a ausências ao serviço para frequência de cursos de pós-graduação, especialização e complementar ou equivalente pelo tempo necessário à frequência do curso.

2 — O previsto no número anterior poderá igualmente ser atribuído para frequência de disciplinas ou estágios que visem a concessão de equivalência a cursos pós-básicos.

3 — A ausência de serviço sem perda de retribuição é autorizada mediante requerimento dos interessados e confere o direito à ausência ao serviço pelo tempo necessário à frequência do curso, caso não seja possível a atribuição de um horário compatível com a frequência do mesmo.

O trabalhador que beneficia da ausência de serviço sem perda de retribuição assume o compromisso de exercer funções para a empresa por um período de três anos após a conclusão do curso, sob pena de indemnizar a empresa pelo montante por esta despendido com as suas remunerações durante o período em que frequentou o curso.

## CAPÍTULO XIII

### Interpretação e integração do CCT

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

#### Interpretação e aplicação do CCT

1 — É constituída uma comissão paritária com a composição e as atribuições constantes do artigo 542.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

2 — *(Mantém-se.)*

#### ANEXO II

##### Níveis de qualificação

*(Manter a redacção actual e acrescentar as categorias de operador de computador e técnico de manutenção de informática.)*

#### ANEXO III

##### Níveis salariais e remunerações certas mínimas

Nível	Âmbito profissional	Venci- mento (em euros)
I	Chefe de escritório, gerente comercial . . . . .	570
II	Chefe de serviços (escritório) e encarregado geral	550
III	Caixeiro-encarregado, chefe de secção (comércio e escritórios), chefe de vendas, correspondente em línguas estrangeiras, encarregado electricista, encarregado de talho, guarda-livros, inspetor de vendas e operador-encarregado (supermercado) . . . . .	520
IV	Afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup> , caixa (escritório), caixeiro-viajante, carpinteiro de limpos de 1. <sup>a</sup> , encarregado de armazém, esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras, estofador de 1. <sup>a</sup> , estuador de 1. <sup>a</sup> , marceneiro de 1. <sup>a</sup> , mecânico de máquinas de escritório de 1. <sup>a</sup> , motorista de pesados, oficial electricista de 1. <sup>a</sup> , operador de computador de 1. <sup>a</sup> , operador especializado (supermercado), pedreiro de 1. <sup>a</sup> , pintor de 1. <sup>a</sup> , pintor-decorador de 1. <sup>a</sup> , pintor de móveis de 1. <sup>a</sup> , primeiro-caixeiro, primeiro-escriturário, polidor de 1. <sup>a</sup> , talhante de 1. <sup>a</sup> e técnico de manutenção de informática de 1. <sup>a</sup> . . . . .	510
V	Afinador de máquinas de 2. <sup>a</sup> , caixeiro de praça, conferente (armazém), demonstrador (comércio), esteno-dactilógrafo em língua portuguesa, estofador de 2. <sup>a</sup> , estuador de 2. <sup>a</sup> , fiel de armazém, marceneiro de 2. <sup>a</sup> , mecânico de máquinas de escritório de 2. <sup>a</sup> , motorista de ligeiros, operador de 1. <sup>a</sup> (supermercado), oficial electricista de 2. <sup>a</sup> , operador de computador de 2. <sup>a</sup> , operador de máquinas de contabilidade, pedreiro de 2. <sup>a</sup> , pintor de 2. <sup>a</sup> , pintor-decorador de 2. <sup>a</sup> , pintor de móveis de 2. <sup>a</sup> , polidor de 2. <sup>a</sup> , promotor de vendas, segundo-caixeiro, segundo-escriturário, talhante de 2. <sup>a</sup> e técnico de manutenção de informática de 2. <sup>a</sup> . . . . .	470
VI	Afinador de máquinas de 3. <sup>a</sup> , assentador de revestimentos, caixa de balcão, cobrador, costureira, distribuidor (comércio), embalador (comércio), mecânico de máquinas de escritório de 3. <sup>a</sup> , operador de 2. <sup>a</sup> (supermercado), operador de computador de 3. <sup>a</sup> , operador de máquinas de embalar, pré-oficial electricista, servente (armazém ou comércio), servente de pedreiro, técnico de manutenção de informática de 3. <sup>a</sup> , terceiro-caixeiro e terceiro-escriturário . . . . .	450
VII	Ajudante de assentador de revestimentos do 3.º ano, contínuo, estagiário de costureira do 2.º ano, estagiário de escritório do 2.º ano, guarda, operador-ajudante (supermercado), porteiro, praticante do 2.º ano (construção civil e correlativos), praticante do 2.º ano (mecânico), praticante de talhante, servente de limpeza, telefonista e vigilante . . . . .	410

Nível	Âmbito profissional	Venci- mento (em euros)
VIII	Ajudante de assentador de revestimentos do 2.º ano, ajudante de electricista do 2.º ano, estagiária de costureira de 1.º ano, caixeiro-ajudante 2.º ano, estagiário de escritório do 1.º ano, praticante do 1.º ano (mecânico) e praticante do 1.º ano (construção civil e correlativos) . . . . .	395
IX	Ajudante de assentador de revestimentos do 1.º ano, ajudante de electricista do 1.º ano, aprendiz do 2.º ano (construção civil e correlativos), aprendiz do 2.º ano (mecânico) e caixeiro-ajudante do 1.º ano . . . . .	390
X	Aprendiz do 1.º ano (construção civil e correlativos), aprendiz de electricista dos 4.º, 3.º, 2.º e 1.º, aprendiz do 1.º ano (mecânico), paquete dos 4.º, 3.º, 2.º e 1.º e praticante dos 4.º, 3.º, 2.º e 1.º (comércio) . . . . .	290

Beja, 7 de Outubro de 2004.

Pela Associação Comercial do Distrito de Beja:

*Hernâni Manuel Correia Dias*, mandatário.  
*António Manuel Prazeres Póss de Mina*, mandatário.  
*Secundino Milhano Domingos*, mandatário.  
*Fernando António Inácio Reis*, mandatário.

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

*Casimiro Manuel Serra Santos*, mandatário.  
*Carlos Manuel Hermozilha*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul:

*Casimiro Manuel Serra Santos*, mandatário.  
*Carlos Manuel Hermozilha*, mandatário.

**Revisão do CCT para o comércio retalhista do distrito de Beja, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1996 (texto base), e posteriores alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 45, de 8 de Dezembro de 1997, 44, de 29 de Novembro de 1998, 44, de 29 de Novembro de 1999, 44, de 29 de Novembro de 2000, 43, de 22 de Novembro de 2001, 45, de 8 de Dezembro de 2002, e 43, de 22 de Novembro de 2003.**

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e denúncia

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

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, 52730 e 52740, filiadas na Associação Comercial do Distrito de Beja, 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 o distrito de Beja.

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 subsequentes alterações, o respectivo regulamento de exten-

são a todos os trabalhadores e a todas as empresas que desenvolvam a actividade de comércio a retalho não filiadas nas associações outorgantes.

4 — Este CCT abrange 712 empresas e 1596 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e denúncia

1 — O presente CCT entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período mínimo legalmente previsto.

2 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1, a tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Setembro de 2004 e serão revistas anualmente.

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

4 — 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.

5 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão, que deve ser feito a qualquer dos outorgantes da parte contrária, acompanhada da proposta de alteração.

6 — A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma contraproposta até 30 dias após a recepção da proposta 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.

7 — A parte denunciante dispõe até 10 dias para examinar a contraproposta.

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

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

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

11 — Na reunião protocolar deve ser definida qual a entidade secretariante do processo de revisão.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>-A

##### Substituição do CCT

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

## CAPÍTULO II

### Livre exercício da actividade sindical

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Os trabalhadores e o sindicato 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 4.<sup>a</sup>

##### Comunicação à empresa

1 — O sindicato obriga-se a comunicar à entidade patronal a constituição da comissão sindical da empresa (CSE), indicando os nomes dos respectivos membros, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

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

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Comissões sindicais de empresa

1 — Dirigentes sindicais são, além dos elementos dos corpos gerentes do sindicato, ainda os corpos gerentes das uniões, federações e confederações.

2 — A CSE é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

3 — A comissão intersindical da empresa (CIE) é a organização dos delegados das diversas comissões sindicais da empresa.

4 — Os delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa que são eleitos pelos trabalhadores. O número de delegados sindicais a quem é atribuído o crédito de horas estipulado na cláusula 6.<sup>a</sup> é o seguinte: até 25 trabalhadores, um delegado, e, por cada grupo de 25 trabalhadores, mais um delegado.

5 — As comissões sindicais de empresa e ou o delegado sindical têm competência para intervir, nos termos da lei, propor e ser ouvidos em matéria 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 6.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Os dirigentes sindicais, elementos da CSE, delegados sindicais e delegados de greve não podem ser prejudicados nos seus direitos pelo exercício dessas funções.

2 — Os membros da direcção das associações sindicais dispõem, para o desempenho das suas funções, do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas que não pode ser inferior a dez por mês.

4 — O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

5 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto neste artigo, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia ou, em caso de urgência justificada, nas quarenta e oito horas imediatas à falta.

6 — As faltas para além das previstas nos números anteriores são consideradas faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efectivo.

7 — Aos trabalhadores com funções de representação em instituições de previdência será contado o tempo de exercício para os efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Condições para o exercício de direito sindical

A entidade patronal é obrigada a:

- a) Pôr à disposição dos delegados sindicais um local adequado para a realização de reuniões, sempre que tal lhe seja comunicado pela CSE ou pelo delegado sindical;
- b) Pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, nas empresas com mais de 50 trabalhadores, uma sala situada no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriada ao exercício das suas funções;
- c) Reservar no interior da empresa um local apropriado para os delegados sindicais afixarem textos, comunicações ou informações relacionados com os interesses dos trabalhadores;
- d) Os dirigentes do sindicato que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Reuniões do delegado sindical ou da CSE com a direcção da empresa

1 — O delegado sindical ou a comissão sindical serão recebidos, sem perda de retribuição, pela administração ou pelo seu representante e dentro do horário normal de trabalho, sempre que o requeiram, uma vez por mês.

2 — A ordem de trabalhos e o dia e a hora da reunião do delegado sindical ou da CSE com a entidade patronal serão anunciados a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa, cabendo à entidade patronal fornecer todos os meios técnicos necessários.

3 — As decisões tomadas nas reuniões entre o delegado sindical ou a CSE e a entidade patronal e as razões em que foram fundamentadas serão comunicadas a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos a todos os trabalhadores ou afixados na empresa, cabendo à entidade patronal fornecer os meios técnicos necessários.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Forma

Todos os problemas tratados entre o delegado sindical ou a CSE e a entidade patronal e as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes devem ser reduzidos a escrito em acta, cuja cópia será afixada em local bem visível dentro da empresa.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Assembleia de trabalhadores

1 — Os trabalhadores da empresa têm direito a reunir em assembleia, durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que contará para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, sendo para isso convocados pelos delegados sindicais ou pela CSE.

2 — Fora do horário de trabalho, podem os trabalhadores reunir-se em assembleia, no local de trabalho, sempre que convocados pelos delegados sindicais ou pela CSE ou ainda por 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa.

3 — Para os efeitos dos números anteriores, a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência do local apropriado no interior da empresa.

### CAPÍTULO III

#### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

1 — De harmonia com as funções efectivamente desempenhadas, os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados nas categorias constantes do anexo I.

2 — A comissão paritária, constituída nos termos deste CCT, poderá criar novas profissões ou categorias profissionais, bem como equiparar as categorias nele previstas a outras com designações específicas.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão e acesso

1 — As condições de admissão e acesso dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as que a seguir se mencionam.

2 — A admissão do trabalhador será feita de harmonia com as funções que ele se destina a desempenhar dentro do quadro da empresa.

##### I — Caixeiros

1 — *Praticante de caixeiro.* — É o trabalhador com mais de 16 anos e menos de 18 anos e com, pelo menos, a escolaridade obrigatória.

2 — Caixeiro-ajudante. É o trabalhador:

- a) Admitido como praticante de caixeiro logo que atinja 18 anos ou complete o curso geral dos liceus ou equivalente;

- b) Admitido na profissão com o curso geral dos liceus ou equivalente;
- c) Admitido na profissão com mais de 18 anos e menos de 20 anos. Se o trabalhador tiver mais de 20 anos na altura em que pela primeira vez ingresse na profissão, será admitido como caixeiro-ajudante do 2.º ano.

3 — *Terceiro-caixeiro*. — É o trabalhador que completa dois anos de permanência em caixeiro-ajudante ou apenas um ano, no caso específico da segunda parte da alínea c) do n.º 2 anterior.

4 — *Segundo-caixeiro*. — É o trabalhador que completa três anos como terceiro-caixeiro.

5 — *Primeiro-caixeiro*. — É o trabalhador que completa três anos como segundo-caixeiro.

6 — Para os efeitos de classificação e promoção, será contado o tempo de serviço prestado pelo profissional a outras entidades patronais, devendo o trabalhador fazer prova suficiente, designadamente por declaração do sindicato ou da entidade patronal anterior.

## II — Operadores de supermercado

1 — *Operador-ajudante*. — É o trabalhador admitido na profissão com mais de 18 anos e menos de 20 anos e com, pelo menos, a escolaridade obrigatória.

2 — *Operador de 2.ª*. — É o trabalhador que completa dois anos de permanência na categoria de operador-ajudante. Se o trabalhador tiver mais de 20 anos na altura em que pela primeira vez ingressa na profissão, o tempo de permanência na categoria de operador-ajudante é reduzido para um ano.

3 — *Operador de 1.ª*. — É o trabalhador que completa três anos de permanência na categoria de operador de 2.ª

4 — Para os efeitos do disposto nos n.ºs 1, 2 e 3, conta-se todo o tempo de serviço prestado pelos profissionais a outras entidades patronais, devendo o trabalhador fazer prova suficiente, designadamente por declaração do sindicato ou da entidade patronal anterior.

## III — Trabalhadores administrativos

### A) Empregados de escritório

Habilitações mínimas — as habilitações mínimas para o ingresso na profissão de empregado de escritório são o 9.º ano unificado ou equivalente.

Idade mínima — a idade mínima para o ingresso na profissão será a de 16 anos.

1 — *Estagiário*. — O trabalhador que ingresse na carreira de empregado de escritório terá a categoria de estagiário. Se o trabalhador tiver mais de 20 anos na altura em que pela primeira vez ingressa na profissão, será admitido como estagiário do 2.º ano.

2 — *Terceiro-escriurário*. — É o trabalhador que completa dois anos de permanência na categoria de estagiário ou apenas um ano, no caso específico da segunda parte do n.º 1 anterior.

3 — *Segundo-escriurário*. — É o trabalhador que completa três anos como terceiro-escriurário.

4 — *Primeiro-escriurário*. — É o trabalhador que completa três anos como segundo-escriurário.

5 — *Operador de computador de 3.ª*. — É o trabalhador admitido com 20 ou mais anos de idade.

6 — *Operador de computador de 2.ª*. — É o trabalhador que completa três anos como operador de computador de 3.ª

7 — *Operador de computador de 1.ª*. — É o trabalhador que completa três anos como operador de computador de 2.ª

8 — Para efeitos de classificação e promoção, será contado o tempo de serviço prestado pelo profissional a outras entidades patronais, devendo o trabalhador fazer prova suficiente, designadamente por declaração do sindicato ou da entidade patronal anterior.

### B) Telefonistas

Habilitações mínimas — as habilitações mínimas para o ingresso na profissão são as legalmente exigíveis (9.º ano de escolaridade).

Idade mínima — a idade mínima para o ingresso na profissão de telefonista será a de 18 anos.

### C) Cobradores

As habilitações e a idade mínimas para o ingresso na profissão de cobrador são as mesmas do que as exigidas para a profissão de telefonista.

### D) Portaria, vigilância, limpeza e similares

Habilitações mínimas — as habilitações mínimas para o ingresso em qualquer destas profissões é a escolaridade obrigatória.

Idade mínima — a idade mínima para o ingresso nas profissões referidas é a de 18 anos.

### E) Paquetes

Serão classificados como paquetes os trabalhadores admitidos com a idade mínima de 16 anos. Os paquetes logo que atinjam 18 anos ascenderão à categoria de contínuo, a menos que reúnam as condições de idade e habilitações para estagiário, caso em que ingressarão nesta categoria.

## IV — Electricistas

1 — *Aprendiz*. — É o trabalhador que ingressa na profissão com idade igual ou superior a 16 e com menos de 18 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — *Ajudante de electricista*. — É o aprendiz de electricista que:

- a) Atinja 18 anos;
- b) É admitido na profissão com idade igual ou superior a 18 anos e inferior a 21 anos. Se o trabalhador tiver mais de 20 anos na altura em que pela primeira vez ingressa na profissão, será admitido como ajudante de electricista do 2.º ano.

3 — *Pré-oficial*. — É o trabalhador que completa dois anos como ajudante de electricista ou apenas um ano, no caso específico da segunda parte da alínea b) do n.º 2 anterior.

4 — *Oficial de 2.ª* — É o trabalhador que completa três anos como pré-oficial.

5 — *Oficial de 1.ª* — É o trabalhador que completa três anos como oficial de 2.ª

6 — Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com os cursos industrial de Electricista ou de Montador Electricista e ainda os diplomados com os cursos de Electricista da Casa Pia de Lisboa, do Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, do 2.º grau de Torpedeiros Electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e o curso de Mecânico Electricista ou Radiomontador da Escola Militar de Electromecânica terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º ano.

7 — Os trabalhadores electricistas diplomados com o curso do Ministério do Trabalho e Segurança Social, através da Secretaria de Estado da Formação Profissional, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º ano.

#### **V — Trabalhadores da construção civil, marcenarias, madeiras e correlativos**

1 — Só poderão ser admitidos para o exercício das funções abrangidas por este grupo os indivíduos com idade não inferior a 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — São admitidos na categoria de aprendiz os trabalhadores com idade não inferior a 16 anos que ingressem em alguma das profissões deste grupo.

3 — Os aprendizes serão promovidos à categoria imediata após dois anos de aprendizagem.

4 — Serão promovidos a praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico ou particular, reconhecidas como tal, depois de concluído um ano de aprendizagem.

5 — O período máximo de tirocínio dos praticantes será de dois anos.

6 — O tempo de aprendizagem e tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta sempre para os efeitos de promoção dos aprendizes e praticantes de acordo com o certificado comprovativo do exercício de aprendizagem ou de tirocínio obrigatoriamente passado pela empresa ou sindicato respectivo.

7 — Os trabalhadores de 2.ª classe que completem três anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão à classe imediatamente superior.

8 — Para os efeitos do disposto nos n.ºs 6 e 7 anteriores conta-se todo o tempo de permanência na mesma

categoria e classe, independentemente da empresa onde tenha sido exercida a profissão.

#### **VI — Trabalhadores rodoviários**

É condição mínima para o ingresso como motorista a posse de carta de condução profissional válida.

#### **VII — Trabalhadores de costura**

1 — Só poderão ser admitidos como estagiários os trabalhadores com idade não inferior a 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — O estagiário é promovido à categoria de costureiro(a) logo que complete dois anos na referida classe.

#### **VIII — Talhantes**

1 — O talhante de 2.ª será obrigatoriamente promovido a talhante de 1.ª logo que complete três anos de permanência na categoria.

2 — O tempo máximo de permanência prevista no número anterior será reduzido para dois anos sempre que o trabalhador tiver permanecido um ano na categoria de praticante ou quando seja admitido com idade igual ou superior a 21 anos.

3 — O praticante de talhante será promovido a talhante de 2.ª após dois anos de permanência na categoria.

#### **IX — Metalúrgicos**

1 — São admitidos na categoria de aprendiz os trabalhadores com idade igual a 16 anos e com menos de 18 anos que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida.

2 — 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.

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

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

5 — 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.

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

7 — O trabalhador admitido com 20 ou mais anos de idade não pode ser classificado em categoria inferior ao nível VI.



8 — *Técnico de manutenção de informática de 3.<sup>a</sup>* — É o trabalhador admitido com 20 ou mais anos de idade.

9 — *Técnico de manutenção de informática de 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que completa três anos como técnico de manutenção de informática de 3.<sup>a</sup>

10 — *Técnico de manutenção de informática de 1.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que completa três anos como técnico de manutenção de informática de 2.<sup>a</sup>

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Acesso por iniciativa da entidade patronal

Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções previstas neste contrato, tenham necessidade de promover trabalhadores, observarão sempre as seguintes preferências:

- a) Competência e zelo profissional, que se comprovarão pelos serviços prestados;
- b) Maiores habilitações literárias;
- c) Antiguidade.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores sem prazo será efectuada, a título experimental, pelos períodos seguintes:

- a) Trabalhadores dos níveis I a V — 60 dias;
- b) Trabalhadores dos níveis VI e VII — 30 dias;
- c) Trabalhadores dos restantes níveis — 15 dias.

2 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da sua admissão.

3 — Não haverá lugar ao período experimental mencionado no n.º 1 quando, por acordo escrito entre a empresa e o trabalhador, aquela expressamente prescinda de tal período.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita a esse título, mas apenas durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste, por forma inequívoca, de documento subscrito por ambas as partes.

2 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço por mais oito dias úteis após o regresso do substituído, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar a partir da data da sua admissão condicional.

3 — Se durante a vigência do contrato do trabalhador admitido para substituição ocorrer vaga na categoria da sua profissão, ser-lhe-á dada preferência no preenchimento dessa vaga, considerando-se, neste caso, o tempo de serviço desde a data da admissão condicional.

4 — O profissional impedido por prestação de serviço militar deverá apresentar-se ao serviço até 30 dias após

ter cessado a causa do impedimento, salvo se outra causa sobrevier e para a qual não tenha contribuído.

5 — O trabalhador substituto considera-se definitivamente provido no cargo se tiver exercido por mais de um ano as funções do substituído, salvo nos casos em que a ausência deste se deva a doença ou a prestação de serviço militar.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Readmissão

1 — A entidade patronal que readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato haja sido rescindido anteriormente por qualquer das partes fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à rescisão.

2 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da caixa de previdência, seja reformado por invalidez e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado de parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento, terá direito ao preenchimento da primeira vaga que ocorrer na sua categoria na empresa onde prestava serviço.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Relações nominais

As entidades patronais elaborarão, um mês após a entrada em vigor deste CCTV, anualmente, os mapas de pessoal do modelo e demais condições impostas por lei.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Alterações ao quadro de pessoal

1 — Sempre que se verifique a cessação de qualquer contrato de trabalho, devem as entidades patronais comunicar o facto, por escrito, ao sindicato respectivo.

2 — Decorrido o período experimental previsto na cláusula 14.<sup>a</sup>, a entidade patronal é obrigada a comunicar a admissão do profissional nos termos do número anterior.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Regra geral sobre quadros

É da competência das entidades patronais a organização do quadro de pessoal, observadas que sejam as regras constantes do presente contrato sobre promoções e dotações mínimas.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Dotações mínimas

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 e escritório).

2 — Nas empresas com mais de 5 profissionais de armazém, terá de existir 1 com a categoria de fiel, e por cada grupo de 10 profissionais haverá 1 com a categoria de encarregado de armazém.

3 — O número global de caixeiros-ajudantes e praticantes de caixeiro ou estagiários e paquetes não poderá

exceder o total do número de profissionais das categorias superiores, respectivamente.

4 — Tratando-se de empresas que, além da sede, possuam filiais ou outras dependências, serão os profissionais considerados em conjunto para efeitos do disposto no número anterior.

5 — Nenhuma empresa pode ter ao seu serviço empregados de categorias inferiores a caixeiro ou escrivão, desde que não tenham estes.

6 — Quando houver caixa privativa, durante as suas ausências, será o trabalhador substituído pela entidade patronal ou por outro colega que não tenha categoria inferior à de terceiro-caixeiro.

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

## CAPÍTULO IV

### Deveres, direitos e garantias das partes

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato, as que resultem de normas legais e da regulamentação do trabalho e as obrigações estabelecidas em contratos individuais;
- b) Tratar e respeitar o empregado como seu colaborador;
- c) Não exigir do empregado trabalho para além do compatível com a sua categoria e atender às suas possibilidades físicas;
- d) Não deslocar os trabalhadores para serviços para os quais não foram contratados, salvo nos casos previstos na lei;
- e) Acompanhar ou fazer acompanhar, com o maior interesse, a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- f) Proporcionar, no local de trabalho, a existência das melhores condições para a prestação do trabalho, especialmente no que respeita à segurança, asseio, ventilação e iluminação, etc.;
- g) Facilitar aos trabalhadores que exerçam funções em sindicatos, instituições de previdência, comissões paritárias e outras de natureza similar o tempo necessário ao desempenho de tais funções;
- h) Facilitar aos trabalhadores a frequência de cursos através dos quais se possam valorizar profissionalmente;
- i) Passar atestados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados;
- j) Segurar os trabalhadores contra acidentes de trabalho;
- l) Indemnizar os trabalhadores, quando não seguros, pelos danos causados por acidentes de trabalho, nos termos da lei e deste contrato.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Fazer *lockout*;
- b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição e baixar a categoria, salvo nos casos previstos na lei;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, se essa transferência lhe causar prejuízos materiais, morais e sociais;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicadas;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que contratado a prazo, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- i) Despedir o trabalhador sem justa causa.

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

3 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador a faculdade de o rescindir, com direito às indemnizações correspondentes ao despedimento sem justa causa.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) Obedecer à entidade patronal e aos superiores hierárquicos em tudo o que respeite à execução e à disciplina de trabalho, salvo na medida em que as ordens ou instruções se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Velar pela conservação e pela utilidade dos instrumentos de trabalho e materiais que lhes tenham sido confiados pela entidade patronal;
- d) Defender os legítimos interesses da entidade patronal;
- e) Usar de urbanidade nas suas relações com a entidade patronal, com o público e com os companheiros de trabalho;

- f) Louvar ou propor louvores ou recompensas, quando exerçam funções de chefia;
- g) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça sobre o valor profissional dos seus subordinados, procedendo com imparcialidade às infrações disciplinares por estes cometidas;
- h) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem impedidos de comparecer ao serviço por facto não imputável à entidade patronal, desde que tal substituição não ultrapasse o período total de 30 dias;
- i) Acompanhar, com o maior interesse, a aprendizagem dos que ingressem na profissão, transmitindo-lhes os conhecimentos necessários ao bom exercício das funções;
- j) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, salvo se autorizado, por escrito, nem divulgando informações referentes à sua organização, aos métodos de produção e aos negócios;
- l) Cuidar da sua cultura e do aperfeiçoamento profissional.

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal do trabalho é de trinta e nove horas semanais para os trabalhadores administrativos e de quarenta horas semanais para os restantes trabalhadores, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser cumpridos.

2 — Sempre que haja trabalho ao sábado, este não poderá exceder um período de quatro horas da parte da manhã.

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

4 — Haverá tolerância de dez minutos para as transacções, as operações e os serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância se transforme em sistema.

5 — Nos sábados do mês de Dezembro, os trabalhadores poderão efectuar três horas e meia de trabalho na parte da manhã e as restantes quatro horas na parte da tarde, estabelecendo-se como compensação do trabalho prestado os dias 26 de Dezembro e 2 de Janeiro, nos quais estão dispensados de comparecer ao serviço. Caso estes dias coincidam com os dias de descanso semanal, a referida compensação far-se-á no dias úteis imediatos.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Mapas de horário de trabalho

1 — Todas as empresas são obrigadas a organizar o mapa de horário de trabalho.

2 — Os mapas de horário de trabalho deverão ser remetidos à CT, caso exista.

3 — Os horários deverão ser elaborados individualmente, por estabelecimento.

4 — Os trabalhadores só são obrigados a cumprir horários de trabalho desde que afixados em local visível do estabelecimento e contenham a indicação de terem sido recebidos pelo Ministério da Solidariedade e Segurança Social.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Trabalho extraordinário

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho.

2 — O trabalho extraordinário só será prestado:

- a) Quando as entidades patronais tenham de fazer face a acréscimo de trabalho;
- b) Quando as entidades patronais estejam na iminência de prejuízos importantes ou se verificarem casos de força maior.

3 — O trabalhador deverá ser dispensado de prestar trabalho extraordinário quando apresente motivo devidamente justificado.

4 — As entidades patronais deverão possuir um livro de registo das horas extraordinárias, onde antes do seu início e logo após o seu termo farão as respectivas anotações.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho extraordinário ou do trabalho em dia de descanso ou feriado

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

- a) 100% se for prestado em dias normais de trabalho;
- b) 100% se for prestado em dias de descanso semanal ou feriados, caso em que o trabalhador terá ainda direito a descansar num dos três dias úteis seguintes com a retribuição normal.

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

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

3 — Sempre que logo após o termo do período normal houver lugar a trabalho extraordinário, será concedido aos trabalhadores um intervalo mínimo de quinze minutos, sem prejuízo da correspondente remuneração extraordinária.

4 — O pagamento da remuneração do trabalho extraordinário deverá ser efectuado com a retribuição do mês em que foi prestado, mediante recibo correctamente discriminado.

5 — O trabalhador tem direito a reclamar, em qualquer altura, durante a vigência do contrato individual de trabalho, o não cumprimento do pagamento das horas extraordinárias. Após cinco anos terá de comprovar o crédito por documento idóneo.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno e retribuição especial**

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

2 — O trabalho nocturno será pago com um acréscimo de 25 % sobre a remuneração normal.

### **CAPÍTULO VI**

#### **Retribuição mínima de trabalho**

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Remunerações certas mínimas**

1 — As retribuições certas mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as constantes do anexo III («Tabela salarial»).

2 — Quando um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa e por uma parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada a parte certa prevista na tabela anexa, independentemente da retribuição variável.

3 — O pagamento das comissões, quando houver lugar a elas, será feito após boa e devida cobrança.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias**

Quando algum trabalhador exerça com carácter de regularidade funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Substituições temporárias**

Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior por mais de 30 dias, passará a receber a remuneração mínima do substituído durante o tempo que essa substituição durar.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

1 — Aos trabalhadores de categoria sem promoção automática será atribuída uma diuturnidade de € 19,65 por cada três anos de antiguidade na categoria, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — O disposto nesta cláusula não se aplica quando o trabalhador já tenha retribuição superior à data da tabela salarial, acrescida do referido complemento.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de almoço**

Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a subsídio de almoço no valor de € 4,25 por cada dia de trabalho prestado com o mínimo de quatro horas.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Ajudas de custo**

1 — Os trabalhadores que se desloquem em serviço terão direito às seguintes ajudas de custo:

- a) Almoço ou jantar — € 11,70;
- b) Dormida — € 25,50;
- c) Pequeno-almoço — € 3,75;
- d) Diária completa — € 37.

2 — Por opção da entidade patronal, o regime de ajudas de custo referido no número anterior poderá ser substituído por pagamento das despesas, contra a apresentação dos documentos comprovativos respectivos.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Despesas de transporte**

1 — Compete à entidade patronal pagar ou fornecer o transporte nas deslocações em serviço.

2 — Caso haja utilização pelos trabalhadores de viatura própria, terão direito a receber, por cada quilómetro, 0,25 do preço da gasolina super.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de caixa**

1 — Os caixas e cobradores terão direito a um subsídio mensal de «quebras» de € 17.

2 — O subsídio referido no número anterior não constitui, para qualquer efeito, retribuição e não será pago durante as férias e os impedimentos prolongados.

3 — Os substitutos dos caixas e dos cobradores terão direito ao referido subsídio durante os períodos de substituição, desde que por tempo igual ou superior a 10 dias em cada mês, caso em que não haverá lugar ao pagamento ao respectivo titular.

4 — Em caso de sobras de caixa, deverão as mesmas ser entregues à entidade patronal.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **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 — Para os trabalhadores com retribuição mista, o subsídio de Natal incidirá sobre a parte fixa e a média mensal dos últimos 12 meses da parte variável.

3 — No caso de ainda não ter um ano de serviço, o trabalhador receberá um subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de serviço.

4 — Os trabalhadores que por qualquer motivo (doença, acidente, cumprimento do serviço militar obrigatório ou licença sem retribuição) não tenham por ocasião do pagamento do subsídio de Natal prestado todo o tempo de trabalho a que contratualmente estão obrigados receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

5 — Os trabalhadores que sejam incorporados no serviço militar receberão, no ano da incorporação, um subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado.

6 — Os trabalhadores que se encontrem na situação de doença na data do pagamento do subsídio de Natal terão direito à diferença entre o subsídio que lhes for atribuído pela caixa de previdência e aquele que resultaria da aplicação do disposto no n.º 4 desta cláusula.

7 — Cessando o contrato de trabalho, este subsídio será pago em proporção aos meses de serviço prestado.

## **CAPÍTULO VII**

### **Suspensão da prestação de trabalho**

#### **Cláusula 38.<sup>a</sup>**

##### **Descanso semanal e feriados**

1 — É considerado dia de descanso semanal o domingo.

2 — É considerado dia de descanso complementar o sábado ou a tarde de sábado.

3 — São considerados feriados, para os efeitos deste contrato, os seguintes dias fixados por lei:

1 de Janeiro;  
Segunda-feira posterior ao domingo 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.

4 — Serão ainda considerados feriados, além dos mencionados no número anterior, o feriado municipal da localidade e a terça-feira de Carnaval.

#### **Cláusula 39.<sup>a</sup>**

##### **Direito a férias**

1 — O trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período de férias remuneradas com a duração mínima de 22 dias úteis.

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

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

3 — O direito a férias 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.

4 — No ano de admissão, o trabalhador terá direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio por cada mês de antiguidade, contados até 31 de Dezembro, no máximo de 15 dias de calendário.

5 — Na impossibilidade de as férias a que se reporta o número anterior serem gozadas, total ou parcialmente, até Dezembro desse ano, deverá o trabalhador gozar o período de férias ainda em falta no 1.º trimestre do ano seguinte.

6 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar deverão gozar as férias antes da sua incorporação, devendo para tanto avisar do facto a entidade patronal logo que convocados. Na impossibilidade do seu gozo, receberão as retribuições correspondentes.

7 — No ano do regresso do serviço militar, o trabalhador terá direito a gozar as férias por inteiro e a receber o respectivo subsídio.

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

9 — No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos neste contrato, o trabalhador receberá, 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.

10 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição do período de férias já vencido, se ainda o não tiver gozado.

11 — No caso do número anterior, o trabalhador tem ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

12 — O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato de trabalho conta sempre para os efeitos de antiguidade.

#### **Cláusula 40.<sup>a</sup>**

##### **Doença no período de férias**

1 — Sempre que um período de doença, devidamente comprovado pelos serviços médico-sociais, coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente ao período de doença.

2 — 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, 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.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deverá ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, podendo ser gozadas em dois períodos interpolados.

2 — Na falta de acordo, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, dando conhecimento ao trabalhador, com 30 dias de antecedência da data marcada.

3 — Quando os trabalhadores beneficiem da situação de trabalhador-estudante, nos termos da legislação aplicável, têm direito a marcar férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da entidade patronal.

4 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

5 — Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa têm o direito de gozar as férias simultaneamente, salvo em casos de impossibilidade total.

#### Cláusula 42.<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.

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 ou a parte proporcional ao período de trabalho prestado, no caso de este ser inferior a 12 meses.

3 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito a um subsídio de montante igual à retribuição do período de férias já vencido, bem como a um subsídio de férias proporcional aos meses do serviço prestado no próprio ano da cessação do contrato.

4 — No caso de incorporação militar ou de cessação do contrato, o subsídio será pago até à data da verificação desses eventos.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Definição de faltas

1 — Por falta considera-se 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, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São faltas justificadas:

- a) As dadas durante 15 dias seguidos por altura do casamento;
- b) Até cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, sogros, filhos, noras, genros, enteados, padrastos e madrastas;
- c) Até dois dias consecutivos por falecimento de pessoa que viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, bisavós, avós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados;
- d) As dadas por falecimento de parentes não designados nas alíneas anteriores até ao 4.º grau da linha colateral no próprio dia do funeral;
- e) As dadas por altura do nascimento de filho até cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, incluindo, designadamente, as diligências necessárias ao registo de nascimento;
- f) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis ao exercício de funções de representação sindical, instituições de previdência e outras comissões emergentes da lei e deste contrato;
- g) As dadas no exercício de funções de bombeiro voluntário, pelo tempo indispensável;
- h) Em caso de doação de sangue, a título gracioso, no dia da doação;
- i) As dadas por motivos de consultas, tratamentos e exames médicos sempre que não possam realizar-se fora do horário normal de trabalho;
- j) As dadas por facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente e cumprimento de obrigações legais ou necessidade de prestar assistência inadiável a membros do agregado familiar;
- l) As motivadas por detenção ou prisão preventiva enquanto não transitar em julgado a sentença condenatória;
- m) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei aplicável;
- n) As prévia e posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- o) As ausências não superiores a quatro horas, justificadas pelo responsável de educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- p) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- q) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — Para os efeitos do disposto na alínea n) do número anterior, o trabalhador é autorizado a usufruir de justificação de faltas:

- a) Pelo período previsto na alínea b) do número anterior, em caso de falecimento de pessoa com quem ele viva em união de facto;

- b) Pelo tempo necessário, até um dia, para assistir ao funeral do tio ou sobrinho.

4 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nas alíneas dos números anteriores.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) As dadas pelos delegados sindicais quando ultrapassem o crédito de horas atribuído no n.º 3 da cláusula 6.<sup>a</sup> deste contrato;
- b) As dadas por motivo de doença desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de doença respectivo;
- c) As dadas por motivo de acidente de trabalho desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio de seguro;
- d) As dadas nos termos da alínea g) do n.º 2 da cláusula anterior, com excepção do tempo utilizado para acorrer a incêndios;
- e) As dadas nos termos da alínea h) do n.º 2 da cláusula anterior, salvo o tempo necessário para realizar a doação;
- f) As dadas nos termos da alínea i) do n.º 2 da cláusula anterior na parte que exceda quarenta e quatro horas anuais;
- g) As dadas nos termos da alínea l) do n.º 2 da cláusula anterior para além de quarenta e oito horas após a detenção ou prisão preventiva;
- h) As dadas para prestar assistência inadiável a membros do agregado familiar quando excedam 12 dias de trabalho por ano.

3 — Pode a entidade patronal, fora dos casos previstos nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 44.<sup>a</sup>, considerar justificadas com perda de retribuição outras faltas para as quais os trabalhadores apresentem motivos atendíveis.

4 — Nos casos previstos na alínea l) do n.º 2 da cláusula anterior, se o impedimento se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão de contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5 — As faltas justificadas em que haja lugar a perda de retribuição serão descontadas de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{Vd=RM \times n}{30}$$

em que:

*Vd* é o valor a descontar;  
*RM* é a retribuição mensal;  
*n* é o número de dias de falta.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência,

o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

3 — As horas de falta não remuneradas correspondentes aos dias de falta serão descontadas na remuneração mensal na base da remuneração/hora calculada de acordo com a fórmula constante do n.º 2 da cláusula 27.<sup>a</sup>, excepto se as horas de falta no decurso do mês forem em número superior à média mensal das horas de trabalho, caso em que a remuneração mensal será correspondente às horas de trabalho efectivamente prestadas.

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

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

em que *HF* é o número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal.

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

- a) Faltar injustificadamente durante 5 dias consecutivos ou 10 interpolados em cada ano civil;
- b) Faltar injustificadamente com a alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas nas férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador assim o preferir, por parte 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 48.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova sobre faltas justificadas

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

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

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

4 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificável, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição conta-se para os efeitos de antiguidade.

3 — Durante o mesmo período, cessam os direitos, os deveres e as garantias das partes, na medida em que pressuponha a efectiva prestação de trabalho.

4 — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

5 — Poderá ser contratado um substituto do trabalhador na situação de licença sem vencimento, nos termos previstos para o contrato a prazo.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença, acidente ou prisão preventiva, manterá o direito ao lugar com a categoria ou escalão, antiguidade e demais regalias que, por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal, lhe estavam sendo atribuídas.

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

### CAPÍTULO VIII

#### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Causas de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- d) Rescisão por parte do trabalhador.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Cessação por mútuo acordo das partes

1 — É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazer cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por

ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

4 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

5 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

6 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Cessação por caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Expirado o prazo para que foi estabelecido;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Rescisão com justa causa

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

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

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Justa causa de rescisão do contrato por iniciativa da entidade patronal

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;



- 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 de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou de outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição no cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anuais de produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador**

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com aviso prévio de dois meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3 — 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.

4 — Será dispensado do aviso prévio previsto nos n.ºs 1 e 2 o trabalhador que arranjar colocação noutra empresa, em melhores condições financeiras, devendo, contudo, avisar a entidade patronal com a antecedência de 30 dias.

5 — Pode ainda ser dispensado do referido aviso prévio o trabalhador que tenha de rescindir o contrato por motivos da sua vida privada graves, devidamente comprovados.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador**

1 — O trabalhador poderá rescindir o contrato sem observância do aviso prévio nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação das garantias legais e contratuais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade;
- g) Conduta intencional dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a g) do n.º 1 confere ao trabalhador o direito a uma indemnização correspondente a um mês por cada ano de serviço ou fracção, com o mínimo de três meses.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Procedimento disciplinar**

1 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa referido na cláusula 47.<sup>a</sup>, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

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

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

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

5 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição quando a sua permanência ao serviço seja prejudicial ao apuramento da verdade dos factos.

6 — O trabalhador pode recorrer da sanção aplicada, nos termos da lei.

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

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

9 — Em substituição da reintegração, pode o trabalhador optar por uma indemnização, cabendo ao tribunal fixar o montante, entre 30 e 45 dias de retribuição de

base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, atendendo ao grau de ilicitude do despedimento.

10 — Para os efeitos do número anterior, o tribunal deve atender a todo o tempo decorrido desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

11 — A indemnização prevista no n.º 9 não pode ser inferior a seis meses de retribuição de base e diuturnidades.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### **Despedimento e indemnização de dirigentes e delegados sindicais e membros das comissões de trabalhadores**

1 — A suspensão preventiva de trabalhador eleito para as estruturas de representação colectiva não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que se compreendam no exercício normal dessas funções.

2 — O despedimento de trabalhador candidato a corpos sociais das associações sindicais, bem como do que exerça ou haja exercido funções nos mesmos corpos sociais há menos de três anos, presume-se feito sem justa causa.

3 — No caso de o trabalhador ser representante sindical, membro de comissão de trabalhadores ou membro de conselho de empresa europeu, tendo sido interposta providência cautelar de suspensão de despedimento, esta só não é decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação da justa causa invocada.

4 — Não havendo justa causa, o trabalhador despedido tem o direito de optar entre a reintegração na empresa e uma indemnização, de 60 dias de retribuição de base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade e nunca inferior à retribuição de base e diuturnidades correspondentes a 12 meses.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

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

1 — A posição que do contrato de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se antes da transmissão o contrato de trabalho houver deixado de vigorar, nos termos deste contrato colectivo de trabalho.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável por todas as obrigações do transmitente vencidas nos 12 meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a empregados cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeito do n.º 2, deve o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar os avisos nos locais de trabalho ou levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes por motivos justificados de que devem reclamar os seus créditos.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Cessação da actividade**

No caso de a entidade patronal cessar a sua actividade, aplicar-se-á o regime estabelecido na lei, vigorando contudo quanto a indemnizações o disposto no n.º 9 da cláusula 58.<sup>a</sup>, salvo se a entidade patronal com o acordo do trabalhador o transferir para outra empresa ou estabelecimento, sendo-lhe então garantidos, por escrito, todos os direitos decorrentes da antiguidade ao serviço da entidade patronal que cessou ou interrompeu a sua actividade.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Situação de falência ou insolvência**

1 — A declaração de falência ou insolvência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.

2 — O administrador da falência ou insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo, se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3 — A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido no presente capítulo.

### CAPÍTULO IX

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

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Maternidade e paternidade**

1 — A mulher tem direito a gozar uma licença de maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, sendo os restantes gozados no período imediatamente anterior ao parto.

2 — No caso de nascimento de gémeos, o período de licença referido no número anterior é acrescido de 30 dias por cada filho.

3 — A licença referida nos números anteriores pode ser gozada, total ou parcialmente, pelo homem ou pela mulher a seguir ao parto.

4 — A mulher tem, obrigatoriamente, de gozar pelo menos seis semanas de licença.

5 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido a pedido daquela, e a interrupção manter-se-á pelo tempo de duração do internamento hospitalar.

6 — Em caso de aborto, a mulher tem direito a uma licença, com duração entre 15 e 30 dias, conforme prescrição médica.

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

8 — As trabalhadoras têm direito a dispensa, quando pedida e devidamente comprovada, da comparência ao trabalho até dois dias em cada mês, sem perda de retribuição.

9 — Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, deverão ser imediatamente transferidas do posto de trabalho, quando for clinicamente prescrito, para trabalhos compatíveis, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria.

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

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

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>-A

##### Licença de paternidade

1 — Por ocasião do nascimento do(a) filho(a), o pai tem direito a gozar cinco dias úteis de licença, retribuídos, que podem ser gozados, seguidos ou interpolados, nos três meses seguintes ao parto.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o homem tem ainda direito a licença por paternidade nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mulher/mãe;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

3 — Se a morte ou incapacidade física ou psíquica de um dos progenitores ocorrer durante o gozo da referida licença, o sobrevivente tem direito a gozar o remanescente desta.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>-B

##### Licença parental

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Proibição de despedimento durante a gravidez

1 — Fica também vedado à entidade patronal o despedimento sem justa causa de qualquer trabalhadora durante o período de gravidez e até um ano após o parto.

2 — A inobservância do estipulado nesta cláusula implica para a entidade patronal, independentemente da sanção em que incorre, o pagamento à trabalhadora despedida das remunerações que a mesma receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, acrescidas das indemnizações previstas na cláusula 58.<sup>a</sup>, desde que a gravidez seja conhecida pela entidade patronal.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais de menores

São em especial assegurados aos menores os seguintes direitos:

- a) Não serem obrigados à prestação de trabalho antes das 7 e depois das 20 horas;
- b) A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo, de modo especial, quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Regime do trabalhador-estudante

Os trabalhadores-estudantes que frequentem qualquer grau de ensino oficial ou equivalente beneficiarão das facilidades previstas na lei aplicável.

## CAPÍTULO X

### Saúde, higiene e segurança no trabalho — Obrigações das entidades patronais

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Segurança no trabalho

As empresas obrigam-se a garantir condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como as normas

deste contrato e demais regulamentação interna sobre esta matéria, assegurando que os trabalhadores sejam instalados em boas condições de trabalho, nomeadamente no que diz respeito a segurança, higiene e saúde, ambiente e prevenção dos riscos de trabalho e de doenças profissionais.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>-A

##### Princípios gerais

1 — As empresas criarão e manterão serviços internos responsáveis pelo exacto cumprimento do disposto na cláusula 67.<sup>a</sup> e por responder a todas as necessidades.

2 — O recurso a qualquer entidade exterior para a manutenção dos serviços só é autorizado com o acordo da comissão sindical e, na falta desta, do sindicato.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>-B

##### Direitos dos representantes dos trabalhadores para a saúde, higiene e segurança no trabalho

1 — Serão eleitos representantes dos trabalhadores para as áreas de saúde, higiene e segurança no trabalho, nos termos dos regulamentos que vigorarem ou forem aprovados pelos trabalhadores.

2 — Para o exercício das funções, cada representante para a saúde, higiene e segurança no trabalho tem direito a um crédito mensal de cinco horas retribuídas, que contará para todos os efeitos como tempo efectivo de serviço, sem prejuízo de serem justificadas as faltas quando ultrapassem aquele crédito, por necessidade de maior período.

3 — Os representantes dos trabalhadores para a saúde, higiene e segurança no trabalho têm direito a:

Receber formação e informação adequadas no domínio da higiene, segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho ou dos riscos profissionais e ambientais;

Estar correctamente informados sobre as medidas a adoptar em caso de perigo iminente e grave para a vida ou saúde dos trabalhadores;

Obter informações sobre as medidas que devem ser adoptadas em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação;

Apresentar propostas, de modo a minimizar qualquer risco profissional.

4 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 1 a 3 deste artigo, ao trabalhador deve ser sempre proporcionada formação nos seguintes casos:

Admissão na empresa;

Mudança de posto ou de funções;

Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes e produtos;

Adopção de uma nova tecnologia.

5 — Os representantes dos trabalhadores para a saúde, higiene e segurança no trabalho serão consultados previamente e em tempo útil sobre:

As medidas de higiene e segurança antes de serem postas em prática;

As medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança e a saúde no trabalho;

O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;

A designação e a exoneração dos trabalhadores ligados à organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;

A designação dos trabalhadores encarregados de pôr em prática as medidas de primeiros socorros de combate a incêndios e da evacuação dos trabalhadores;

No recurso ao trabalho por turno diurno ou nocturno.

6 — Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas de modo a minimizar qualquer risco profissional.

7 — Para os efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:

Às informações técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos, não individualizados;

Às informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>-C

##### Responsabilidade

As empresas que com negligência ou dolo não cumprem as disposições relativas às matérias constantes desta convenção sobre segurança, higiene, saúde, ambiente e prevenção dos riscos profissionais, para além das obrigações que decorram da lei, estão obrigadas a indemnizar o trabalhador sinistrado num valor de 12 meses da sua retribuição ou do salário mínimo nacional quando aquele for inferior a este.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>-D

##### Comissões de higiene e segurança no trabalho

1 — A defesa das garantias dos trabalhadores no campo da saúde, higiene e segurança compete à vigilância dos próprios trabalhadores e, particularmente, a comissões constituídas e para esse efeito criadas.

2 — Ao abrigo desta convenção são criadas nas empresas comissões de higiene e segurança no trabalho de composição paritária.

3 — As competências e o modo de funcionamento das comissões de higiene e segurança no trabalho serão definidos em regulamento próprio a acordar entre as partes.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>-E

##### Exposição frequente a substâncias tóxicas e outros agentes lesivos

1 — As empresas obrigam-se a promover através dos serviços competentes, em conjunto com as comissões referidas na cláusula anterior, a determinação dos postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, matérias infectas e outros agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações

e temperaturas, humidade ou pressões anormais, com risco para a saúde dos trabalhadores.

2 — A definição destes postos de trabalho implica a adopção de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas, podendo ainda determinar, nos termos do regulamento previsto na cláusula 67.<sup>a</sup>-B, a redução dos períodos normais de trabalho e o recurso a meios de recuperação a expensas da empresa, sem prejuízo dos cuidados médicos especiais, periódicos e da cobertura estabelecida para acidentes de trabalho e doenças profissionais.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>-F

##### Postos de trabalho isolados

1 — Enquanto não for aprovado o regulamento previsto na cláusula 67.<sup>a</sup>-B, a empresa, ouvidas as comissões referidas na cláusula 67.<sup>a</sup>-D, diligenciará no sentido de estabelecer os esquemas de vigilância dos postos de trabalho isolados, de forma que possam ser detectadas rapidamente as situações de emergência, tais como acidentes ou doenças súbitas.

2 — No trabalho nocturno, serão organizados meios de apoio adequados, nomeadamente em primeiros socorros e com linhas de telefone directas que permitam em caso de emergência o acesso imediato a apoio.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>-G

##### Equipamento individual

1 — Só deve existir recurso a equipamento individual quando o risco não puder ser eliminado na fonte.

2 — Qualquer tipo de fato ou equipamento de trabalho, nomeadamente capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras, óculos, calçado impermeável e protecções auditivas, é encargo exclusivo da empresa, bem como as despesas de limpeza e conservação inerentes ao seu uso normal.

3 — A escolha do tecido e dos artigos de segurança deverá também ter em conta as condições climatéricas do local e do período do ano, havendo, pelo menos, dois fatos de trabalho para cada época.

4 — Nos termos do regulamento previsto na cláusula 67.<sup>a</sup>-B, a empresa suportará os encargos com a deterioração dos fatos, dos equipamentos, das ferramentas ou dos utensílios de trabalho ocasionada por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>-H

##### Direito à formação profissional

1 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde têm direito a formação adequada fornecida pela empresa.

2 — A formação profissional frequentada pelos representantes dos trabalhadores é sempre suportada pela empresa.

As faltas dadas para a frequência do curso de saúde, higiene e segurança no trabalho serão justificadas com retribuição.

## CAPÍTULO X-A

### Formação profissional

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>-I

##### Princípios gerais

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

2 — As empresas devem elaborar em cada ano planos de formação.

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

4 — As acções de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho, sempre que possível, sendo o tempo nelas despendido, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

5 — As empresas podem conceder, aos trabalhadores que o solicitem, empréstimos destinados à frequência de cursos que considerem do seu interesse, reembolsáveis pelo trabalhador.

6 — As empresas em que o trabalhador adquire nova qualificação profissional ou grau académico, por aprovação em curso de formação profissional, ou escolar com interesse para a entidade empregadora, tem preferência no preenchimento de vagas ou na carreira que corresponde à formação ou educação adquirida.

7 — A empresa deverá facilitar a realização nos locais de trabalho de acções de educação sindical organizadas pelas organizações sindicais.

8 — O trabalhador tem direito a licenças de formação sem retribuição para acções de formação livremente estabelecidas pelo trabalhador.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>-J

##### Planos de formação

1 — A empresa elabora anualmente planos de formação.

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

3 — O plano de formação abrange as acções de formação necessárias:

À actualização e melhoria dos conhecimentos e das competências dos trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional, numa perspectiva de aprendizagem ao longo da vida;

À adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou a novos métodos ou processos de trabalho;

Às medidas de reconversão e de reciclagem;

À melhoria do nível de educação básica, tendo em vista atingir, no mínimo, o 9.º ano de escolaridade;

A formações pós-básicas nos termos da cláusula 67.<sup>a</sup>-M;

A permitir a frequência de cursos profissionais de interesse para a empresa.

4 — O plano de formação deverá, no mínimo, abranger 10% dos trabalhadores e um número mínimo de quinze horas certificadas em 2004.

5 — Todos os trabalhadores têm direito ao seguinte número de horas de formação certificada em cada ano:

- 2005 — vinte e cinco horas;
- 2006 — trinta e cinco horas;
- 2007 — quarenta e cinco horas;
- 2008 — cinquenta e cinco horas.

As horas de formação podem ser transformadas em créditos acumulados ao longo de um período máximo de três anos, quando as acções de formação não forem organizadas pela empresa, por motivos que lhes sejam imputáveis.

6 — Os sindicatos outorgantes da convenção têm o direito de informação e de consulta prévia sobre os planos de formação das empresas.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>-K

##### Formação de reconversão

1 — A empresa promoverá acções de formação profissional de requalificação e de reconversão por razões:

- Determinadas por condições de saúde do trabalhador que imponham incapacidades ou limitações no exercício das respectivas funções;
- Determinadas por necessidades de reorganização de serviços ou por modificações tecnológicas e sempre que se demonstre a inviabilidade de manutenção de certas categorias profissionais.

2 — Da requalificação ou reconversão não pode resultar baixa de remuneração ou perda de quaisquer benefícios, garantias ou regalias de carácter geral.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>-L

##### Cláusula de formação nos contratos de trabalho para jovens

1 — As empresas sempre que admitam trabalhadores com menos de 25 anos sem a escolaridade mínima obrigatória assegurarão, directamente ou com o apoio do IEFP, a frequência de formação profissional ou de educação que garanta a aquisição daquela escolaridade e uma qualificação, pelo menos, do nível II.

2 — O horário de trabalho, para os efeitos do número anterior, é reduzido em metade do período normal de trabalho que vigorar na empresa.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>-M

##### Formação pós-básica

1 — Os trabalhadores com licenciaturas e bacharelados poderão ter acesso a ausências ao serviço para a frequência de cursos de pós-graduação, especialização e complementar ou equivalente pelo tempo necessário à frequência do curso.

2 — O previsto no número anterior poderá igualmente ser atribuído para a frequência de disciplinas ou estágios que visem a concessão de equivalência a cursos pós-básicos.

3 — A ausência de serviço sem perda de retribuição é autorizada mediante requerimento dos interessados

e confere o direito à ausência ao serviço pelo tempo necessário à frequência do curso, caso não seja possível a atribuição de um horário compatível com a frequência do mesmo.

O trabalhador que beneficia da ausência de serviço sem perda de retribuição assume o compromisso de exercer funções para a empresa por um período de três anos após a conclusão do curso, sob pena de indemnizar a empresa pelo montante por esta despendido com as suas remunerações durante o período em que frequentou o curso.

## CAPÍTULO XI

### Condições sociais

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Complemento da pensão por acidente de trabalho

1 — No caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2 — No caso de ser possível a reconversão referida no número anterior, a entidade patronal obriga-se a pagar ao trabalhador diminuído a retribuição correspondente à sua nova função.

3 — Enquanto o trabalhador estiver na situação de incapacidade absoluta temporária por acidente de trabalho, a empresa pagar-lhe-á, por período não superior a 60 dias, um subsídio igual à diferença entre a remuneração atribuída à data da baixa e a indemnização legal a que o profissional tem direito. O somatório do referido subsídio nunca poderá exceder o montante do vencimento líquido à data da baixa. Em qualquer das situações, os subsídios referidos começarão a ser pagos a partir da data da declaração oficial da incapacidade, nunca podendo ser reduzidos no seu valor inicial.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de doença

Em caso de doença devidamente comprovada, a entidade patronal pagará a diferença entre a retribuição mensal auferida pelo trabalhador e o subsídio atribuído pela previdência, até ao limite de 20 dias, seguidos ou interpolados, por cada ano civil.

## CAPÍTULO XII

### Sanções disciplinares

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

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

- a) Admoestação;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão da prestação de trabalho, com perda de remuneração;
- d) Despedimento.

2 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador, e a sua execução só pode ter lugar nos três meses seguintes à decisão.

3 — Para os efeitos da graduação das penas, deverá atender-se à natureza e à gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor e ao seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.

4 — A infracção disciplinar prescreverá ao fim de um ano a contar a partir do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

5 — O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir a indemnização de prejuízos ou promover a aplicação de sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

6 — Da aplicação das penalidades previstas nas referidas alíneas pode o trabalhador visado reclamar para a comissão de conciliação e julgamento.

7 — As sanções disciplinares previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1 desta cláusula não podem ser aplicadas sem instauração de processo disciplinar, nos termos da lei geral.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar cumprir ordens a quem não deva obediência como trabalhador;
- c) Candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de previdência ou fazer parte de comissões de conciliação e julgamento;
- d) Ter prestado aos sindicatos informações sobre a vida interna das empresas respeitantes às condições de trabalho ou matérias conexas, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- e) Ter posto o sindicato ao corrente de transgressões à lei do trabalho e deste contrato cometidas pelas empresas;
- f) Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e as garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outras faltas, quando levada a efeito até ou após seis meses de qualquer dos factos mencionados no número anterior ou até um ano após o termo da data de apresentação da candidatura às funções referidas na alínea c), quando não venham a exercê-las, se já então num noutro caso o trabalhador servia a empresa.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Indemnização por aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos

gerais do direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da fixada cláusula 58.<sup>a</sup>, n.º 9;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

## CAPÍTULO XIII

### Interpretação e integração do CCT

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Interpretação e aplicação do CCT

1 — É constituída uma comissão paritária com a composição e as atribuições constantes do artigo 542.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

2 — As partes outorgantes acordam efectuar, a pedido de qualquer delas, reuniões conjuntas, nas quais serão analisadas a forma como o contrato está a ser cumprido e as deficiências de que enferma.

## CAPÍTULO XIV

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1 — As entidades patronais obrigam-se a descontar nas retribuições dos trabalhadores abrangidos por este contrato as quotizações sindicais, enviando até ao dia 20 de cada mês aos respectivos sindicatos os quantitativos referentes ao mês anterior.

2 — O sistema referido no número anterior observar-se-á apenas em relação aos trabalhadores que mediante declaração individual, escrita, venham manifestar a devida autorização.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Reclassificações

Aos trabalhadores abrangidos por este contrato será obrigatoriamente atribuída uma das categorias profissionais nele previstas, de acordo com as funções efectivamente exercidas e com a antiguidade do trabalhador.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Incapacidade económica e financeira das empresas

As remunerações fixadas no presente contrato poderão deixar de ser aplicadas nas empresas que provem a impossibilidade económica e financeira do seu cumprimento, baseada nos termos da lei.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Prevalência de normas

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

# ANEXO I

## Profissões e categorias profissionais

Profissão	Definição	Carreira profissional ou escalão
Afinador de máquinas . . . . .	É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir a eficiência do seu trabalho.	Afinador de 1. <sup>a</sup> Afinador de 2. <sup>a</sup> Afinador de 3. <sup>a</sup>
Assentador de revestimentos . . . .	É o trabalhador que aplica, usando técnicas apropriadas, revestimentos de pavimentos ou paredes em alcatifas, papel ou outros materiais.	Oficial. Ajudante do 3.º ano. Ajudante do 2.º ano. Ajudante do 1.º ano.
Caixa (escritório) . . . . .	É o trabalhador que tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa: recebe numerário e outros valores e verifica se a importância é a correspondente à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.	
Caixa de balcão . . . . .	É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadoria ou serviços no comércio; verifica as somas devidas; recebe dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.	
Caixeiro . . . . .	É o trabalhador que vende mercadorias ao público; fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; enuncia o preço; esforça-se por concluir a venda.	1.º 2.º 3.º Ajudante do 2.º ano. Ajudante do 1.º ano. Praticante.
Caixeiro-encarregado . . . . .	É o trabalhador que, no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento, se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas do estabelecimento ou da secção.	
Caixeiro de praça . . . . .	É o trabalhador que se ocupa das mesmas tarefas que o caixeiro-viajante mas exercendo a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes.	
Caixeiro-viajante . . . . .	É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal, exercendo a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o caixeiro de praça.	
Carpinteiro de limpos . . . . .	É o trabalhador que, predominantemente, trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou na obra, bem como a colocação de ferragens.	1. <sup>a</sup> 2. <sup>a</sup> Praticante.
Chefe de escritório . . . . .	É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.	
Chefe de secção . . . . .	É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.	
Chefe de serviços . . . . .	É o trabalhador que dirige ou chefia um sector de serviços, considerando-se, nomeadamente, nesta categoria os profissionais que chefiam secções próprias de contabilidade, tesouraria e mecanografia.	
Chefe de vendas . . . . .	É o trabalhador que dirige e coordena um ou mais sectores de venda da empresa.	
Cobrador . . . . .	É o trabalhador que, normal e predominantemente, efectua, fora dos escritórios, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente leitura, informação e fiscalização relacionados com o escritório.	
Conferente . . . . .	É o trabalhador que controla e eventualmente regista a entrada e ou saída das mercadorias em armazém ou câmaras.	
Contínuo . . . . .	É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampa e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e o endereçamento.	
Correspondente em línguas estrangeiras.	É o trabalhador que tem como principal função dirigir, dactilografar, traduzir e ou retroverter correspondência num ou mais idiomas estrangeiros.	
Costureira . . . . .	É a trabalhadora que cose manualmente ou à máquina, no todo ou em parte, uma ou mais peças de vestuário.	Oficial. Estagiária.
Demonstrador . . . . .	É o trabalhador que faz demonstrações de artigos em estabelecimentos industriais, exposições ou domicílios antes ou depois da venda.	
Distribuidor . . . . .	É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de vendas.	
Electricista . . . . .	Encarregado. — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla, coordena e dirige os serviços nos locais de trabalho. Oficial. — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução. Pré-oficial. — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa os trabalhos de menor responsabilidade.	1. <sup>a</sup> 2. <sup>a</sup>



Profissão	Definição	Carreira profissional ou escalão
	<p>Ajudante. — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os pré-oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.</p> <p>Aprendiz. — É o trabalhador que, sob a orientação permanente dos oficiais e pré-oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.</p>	<p>2.º ano. 1.º ano.</p> <p>4.º ano. 3.º ano. 2.º ano. 1.º ano.</p>
Embalador .....	É o trabalhador que condiciona e ou desembala produtos diversos por métodos manuais ou mecânicos com vista à sua expedição ou armazenamento.	
Encarregado de armazém .....	É o trabalhador que dirige o pessoal e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento do mesmo.	
Encarregado-geral .....	É o trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais caixeiros-encarregados e ou encarregados de armazém.	
Encarregado de secção .....	É o trabalhador responsável pelos trabalhadores da sua especialidade sob ordens do encarregado-geral, podendo substituí-lo na sua ausência ou inexistência e dirigir uma equipa de trabalhadores da sua função.	
Escriturário .....	<p>1) 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. Distribui e regulariza as compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, e 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 livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.</p> <p>2) Para além da totalidade ou parte das tarefas descritas no n.º 1) pode verificar e registar a assiduidade do pessoal assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros afins.</p>	<p>1.<sup>a</sup> 2.<sup>a</sup> 3.<sup>a</sup> Estagiário do 2.º ano. Estagiário do 1.º ano. Praticante.</p>
Estenodactilógrafo em línguas estrangeiras.	É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos em língua estrangeira. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenografia, dactilografar papéis matrizes ( <i>stencil</i> ) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.	
Estenodactilógrafo em língua portuguesa.	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 ( <i>stencil</i> ) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.	
Estofador .....	É o trabalhador que monta enchimentos, capas, guarnições ou outros materiais inerentes à estofagem pelo método de colagem, grafagem ou outros processos similares.	<p>1.<sup>a</sup> 2.<sup>a</sup> Praticante.</p>
Estucador .....	É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques, lambris e roscones	<p>1.<sup>a</sup> 2.<sup>a</sup> Praticante.</p>
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 as concordâncias entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos 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 em armazém.	
Gerente comercial .....	É o profissional que organiza e dirige o estabelecimento, sendo responsável perante a entidade patronal por todos os serviços e mercadorias da empresa.	
Guarda-livros .....	É o trabalhador que se ocupa 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 das explorações e do exercício. Pode colaborar em inventários das existências, preparar ou mandar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos.	

Profissão	Definição	Carreira profissional ou escalão
Guarda ou vigilante .....	É o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e vigilância das instalações e valores confiados à sua guarda, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.	
Inspector de vendas .....	É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-ajudantes e caixeiros de praça; recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação de praça, programas cumpridos, etc.	
Mecânico de máquinas de escritório.	É o trabalhador que executa, repara ou afina máquinas de escrever, de calcular ou outras máquinas de escritório.	Mecânico de 1. <sup>a</sup> Mecânico de 2. <sup>a</sup> Mecânico de 3. <sup>a</sup>
Motorista .....	É o trabalhador que, possuindo cartas de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela conservação do veículo e carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga.	Pesados. Ligeiros.
Operador de computador .....	É o trabalhador que opera e assegura o funcionamento de um sistema de tratamento automático da informação, para o que prepara e introduz dados, mantendo e alimentando impressoras; opera o equipamento periférico do sistema e os respectivos suportes de operação; alimenta as unidades periféricas de leitura e saída de dados; transmite à unidade central de processamento as instruções e comandos de acordo com os manuais de operação; controla a execução dos programas e interpreta as mensagens da consola; assegura o cumprimento do plano de trabalho em computador, gerindo filas de espera de entrada e ou saída de programas e ou utilizadores; diagnostica as causas de interrupção de funcionamento do sistema e promove o reatamento das operações e a recuperação de ficheiros; regista em impresso próprio os trabalhos realizados, mencionando os tempos de operação de cada máquina e eventuais anomalias; zela pela boa conservação dos suportes e colabora na sua identificação e arquivo. O início e progressão na carreira dar-se-á de acordo com as categorias profissionais previstas neste contrato na sua cláusula 12. <sup>a</sup> («Condições de admissão e acesso», «III — Trabalhadores administrativos»).	Operador de computador de 1. <sup>a</sup> (nível iv). Operador de computador de 2. <sup>a</sup> (nível v). Operador de computador de 3. <sup>a</sup> (nível vi).
Operador de máquinas de contabilidade.	É o trabalhador que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas, faz lançamentos, 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.	
Operador de máquinas de embalar.	É o trabalhador que alimenta, vigia e assegura o funcionamento de uma máquina ou instalação no acondicionamento de produtos de vária natureza em sacos, garrafas, recipientes metálicos ou outros.	
Operador mecanográfico .....	É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, calculadoras, separadoras, reproduzoras, intercaladoras e tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos, regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.	
Operador .....	É o trabalhador que no supermercado desempenha as tarefas inerentes à recepção e conferência de mercadorias, sua marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída da mercadoria vendida e o recebimento do respectivo valor, colabora nos inventários periódicos, pode exercer funções inerentes às tarefas descritas em regime de adstricção ou em regime e rotação por todas elas. Pode também proceder à exposição dos produtos nas prateleiras ou locais de venda.	Operador especializado. Operador de 1. <sup>a</sup> Operador de 2. <sup>a</sup>
Operador-ajudante .....	É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para as funções de operador.	
Operador-encarregado .....	É o trabalhador que no supermercado dirige o serviço e o pessoal, coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas de uma secção.	
Paquete .....	É o trabalhador menor de 18 anos que presta serviços enumerados para os contínuos e ou faz a sua aprendizagem e preparação para estagiário.	
Pedreiro .....	É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenaria ou tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares.	1. <sup>a</sup> 2. <sup>a</sup> Servente. Praticante.
Pintor .....	É o trabalhador que, predominantemente, executa qualquer trabalho de pintura nas obras e ou oficinas.	1. <sup>a</sup> 2. <sup>a</sup> Praticante.
Pintor-decorador .....	É o trabalhador que desenha e pinta motivos decorativos em mobiliários, portas, paredes ou tectos de qualquer espécie, executando ainda vários trabalhos de restauro sobre os mesmos.	1. <sup>a</sup> 2. <sup>a</sup> Praticante.
Pintor de móveis .....	É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, executa todos os trabalhos de pintura de móveis, assim como engessar, amassar, preparar e lixar; pinta também letras e traços.	1. <sup>a</sup> 2. <sup>a</sup> Praticante.

Profissão	Definição	Carreira profissional ou escalão
Polidor .....	É o trabalhador que dá brilho a superfícies revestidas com verniz de poliéster, celulose ou outro, utilizando ferramentas mecânicas; recebe a peça ou móvel e espalha sobre a superfície a polir uma camada de massa apropriada; empunha e põe em funcionamento uma ferramenta mecânica dotada de pistola e lixa e esponjas animadas de movimento de rotação; percorre, friccionando com estes dispositivos, a superfície de peça ou móvel.	1. <sup>a</sup> 2. <sup>a</sup> Praticante.
Porteiro .....	É o trabalhador que atende os visitantes, informa-os das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir, vigia e controla entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos, recebe a correspondência.	
Promotor de vendas .....	É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado, com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.	
Servente de armazém .....	É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.	
Servente de limpeza .....	É o trabalhador encarregado principalmente de proceder à limpeza das instalações.	
Talhante .....	É o trabalhador que desmancha e corta carnes em talhos para venda ao público, faz o corte da carne por categorias de acordo com as tabelas de preços e segundo os pedidos dos clientes, pesa e embrulha a carne.	Talhante de 1. <sup>a</sup> Talhante de 2. <sup>a</sup>
Encarregado de talho .....	É o profissional que, além de desempenhar as tarefas da sua profissão, dirige o funcionamento dos serviços ou uma secção dos mesmos.	
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.	
Marceneiro .....	É o trabalhador que fabrica, monta, transforma, folheia, lixa, coloca ferragens e repara móveis de madeira, utilizando ferramentas manuais e mecânicas.	1. <sup>a</sup> 2. <sup>a</sup> Praticante.
Técnico de manutenção de informática.	Efectua a instalação e manutenção do <i>software</i> , procede, utilizando programas tipo fornecidos pelo construtor, ao início e à carga do sistema: testa o computador com programas de aplicação a fim de verificar o bom funcionamento do <i>software</i> e a sua compatibilidade com o equipamento; diagnostica, em caso de anomalia, o mau funcionamento do sistema informático, localizando as avarias de equipamento e do <i>software</i> ; identifica e corrige os erros detectados servindo-se de mensagens transmitidas pelo computador e utilizando ficheiros próprios de cada <i>software</i> reportados e corrigidos pelo construtor; instala, quando for caso disso, novas versões do sistema; recolhe toda a informação disponível sobre as avarias que lhe são assinaladas; assegura a reparação das avarias assinaladas e efectua os ensaios respeitantes aos procedimentos de retoma da operação e da salvaguarda do <i>software</i> ; redige relatórios assinalando as causas de cada avaria, assim como a duração de cada reparação e os procedimentos adoptados. O início e progressão da carreira dar-se-á de acordo com a cláusula 12. <sup>a</sup> (IX — Metarlúrgicos) do CTT para o comércio de Beja.	Técnico de manutenção de informática de 1. <sup>a</sup> (nível iv). Técnico de manutenção de informática de 2. <sup>a</sup> (nível v). Técnico de manutenção de informática de 3. <sup>a</sup> (nível vi).

## ANEXO II

### Níveis de qualificação

#### 1 — Quadros superiores

Chefe de escritório.  
Gerente comercial.

#### 2 — Quadros médios

##### 2.1 — Técnicos administrativos

Chefe de serviços.

##### 2.2 — Outros serviços

Encarregado-geral.

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

Caixeiro-encarregado.  
Chefe de secção.  
Chefe de vendas.  
Encarregado de armazém.  
Encarregado electricista.  
Encarregado de secção.

Encarregado de talho.  
Operador-encarregado.

#### 4 — Profissionais altamente qualificados

##### 4.1 — Administrativos, comércio e outros

Correspondente em línguas estrangeiras.  
Guarda-livros.  
Inspector de vendas.

#### 5 — Profissionais qualificados

##### 5.1 — Administrativos

Caixa de escritório.  
Escriturário.  
Estenodactilógrafo em língua portuguesa.  
Operador de máquinas de contabilidade.  
Operador mecanográfico.  
Operador de computador.

##### 5.2 — Comércio

Caixeiro.  
Caixeiro-viajante.

Caixeiro de praça.  
Operador de supermercado.  
Promotor de vendas.  
Talhante.

### 5.3 — Produção

Afinador de máquinas.  
Carpinteiro de limpos.  
Estofador.  
Estucador.  
Marceneiro.  
Mecânico de máquinas de escritório.  
Motorista.  
Oficial electricista.  
Pedreiro.  
Pintor.  
Pintor-decorador.  
Pintor de móveis.  
Polidor.  
Técnico de manutenção de informática.

### 5.4 — Outros

Fiel de armazém.

## 6 — Profissionais especializados

### 6.1 — Administrativos, comércio e outros

Caixa de balcão.  
Cobrador.  
Conferente.  
Distribuidor.  
Embalador.  
Operador de máquinas de embalar.  
Telefonista.  
Pré-oficial electricista.

### 6.2 — Produção

Assentador de revestimentos.  
Costureira.

## 7 — Profissionais não qualificados

### 7.1 — Administrativos, comércio e outros

Contínuo.  
Guarda.  
Porteiro.  
Servente de armazém.  
Servente de limpeza.  
Servente de pedreiro.  
Porteiro.  
Telefonista.  
Vigilante.

### 7.2 — Produção

Ajudante de assentador de revestimentos.  
Ajudante de electricista.

## Estágio e aprendizagem

### A — Praticantes e aprendizes

#### 1) Praticantes administrativos

Estagiário.  
Paquete.  
Praticante.

#### 2) Praticantes de comércio

Caixeiro-ajudante.  
Praticante de comércio.

#### 3) Praticantes de produção

Estagiário.  
Costureira.  
Praticante de construção civil e correlativos.

#### 4) Aprendizizes de produção

Ajudante de electricista.  
Ajudante de construção civil e correlativos.

## ANEXO I-A

### Quadro base para a classificação de operadores de supermercado

	Número de operadores							
	3	4	5	6	7	8	9	10
Encarregado .....	—	—	—	1	1	1	1	1
Especializado .....	—	—	1	1	1	1	1	2
1. <sup>a</sup> .....	1	1	1	1	1	1	2	2
2. <sup>a</sup> .....	2	3	3	3	4	5	5	5

*Nota.* — Quando o número de profissionais for superior a 10, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro base.

## ANEXO III

### Níveis salariais e remunerações certas mínimas

Nível	Âmbito profissional	Venci- mento (em euros)
I	Chefe de escritório e gerente comercial .....	570
II	Chefe de serviços (escritório) e encarregado-geral	550
III	Caixeiro-encarregado, chefe de secção (comércio e escritórios), chefe de vendas, correspondente em línguas estrangeiras, encarregado electricista, encarregado de talho, guarda-livros, inspetor de vendas e operador-encarregado (supermercado) .....	520
IV	Afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup> , caixa (escritório), caixeiro-viajante, carpinteiro de limpos de 1. <sup>a</sup> , encarregado de armazém, estenodactilógrafo em línguas estrangeiras, estofador de 1. <sup>a</sup> , estucador de 1. <sup>a</sup> , marceneiro de 1. <sup>a</sup> , mecânico de máquinas de escritório de 1. <sup>a</sup> , motorista de pesados, oficial electricista de 1. <sup>a</sup> , operador de computador de 1. <sup>a</sup> , operador especializado (supermercado), pedreiro de 1. <sup>a</sup> , pintor de 1. <sup>a</sup> , pintor-decorador de 1. <sup>a</sup> , pintor de móveis de 1. <sup>a</sup> , primeiro-caixeiro, primeiro-escriturário, polidor de 1. <sup>a</sup> , talhante de 1. <sup>a</sup> e técnico de manutenção de informática de 1. <sup>a</sup> .....	510
V	Afinador de máquinas de 2. <sup>a</sup> , caixeiro de praça, conferente (armazém), demonstrador (comércio), estenodactilógrafo em língua portuguesa, estofador de 2. <sup>a</sup> , estucador de 2. <sup>a</sup> , fiel de armazém, marceneiro de 2. <sup>a</sup> , mecânico de máquinas de escritório de 2. <sup>a</sup> , motorista de ligeiros, operador de 1. <sup>a</sup> (supermercado), oficial electricista de 2. <sup>a</sup> , operador de computador de 2. <sup>a</sup> , operador de máquinas de contabilidade, pedreiro de 2. <sup>a</sup> , pintor de 2. <sup>a</sup> , pintor-decorador de 2. <sup>a</sup> , pintor de móveis de 2. <sup>a</sup> , polidor de 2. <sup>a</sup> , promotor de vendas, segundo-caixeiro, segundo-escriturário, talhante de 2. <sup>a</sup> e técnico de manutenção de informática de 2. <sup>a</sup> .....	470

Nível	Âmbito profissional	Venci- mento (em euros)
VI	Afinador de máquinas de 3. <sup>a</sup> , assentador de revestimentos, caixa de balcão, cobrador, costureira, distribuidor (comércio), embalador (comércio), mecânico de máquinas de escritório de 3. <sup>a</sup> , operador de 2. <sup>a</sup> (supermercado), operador de computador de 3. <sup>a</sup> , operador de máquinas de embalar, pré-oficial electricista, servente (armazém ou comércio), servente de pedreiro, técnico de manutenção de informática de 3. <sup>a</sup> , terceiro-caixeiro e terceiro-escriturário . . . . .	450
VII	Ajudante de assentador de revestimentos do 3. <sup>o</sup> ano, contínuo, estagiário de costureira do 2. <sup>o</sup> ano, estagiário de escritório do 2. <sup>o</sup> ano, guarda, operador-ajudante (supermercado), porteiro, praticante do 2. <sup>o</sup> ano (construção civil e correlativos), praticante do 2. <sup>o</sup> ano (mecânico) praticante de talhante, servente de limpeza, telefonista e vigilante . . . . .	410
VIII	Ajudante de assentador de revestimentos do 2. <sup>o</sup> ano, ajudante de electricista do 2. <sup>o</sup> ano, estagiário de costureira do 1. <sup>o</sup> ano, caixeiro-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano, estagiário de escritório do 1. <sup>o</sup> ano, praticante do 1. <sup>o</sup> ano (mecânico) e praticante do 1. <sup>o</sup> ano (construção civil e correlativos) . . . . .	395
IX	Ajudante de assentador de revestimentos do 1. <sup>o</sup> ano, ajudante de electricista do 1. <sup>o</sup> ano, aprendiz do 2. <sup>o</sup> ano (construção civil e correlativos), aprendiz do 2. <sup>o</sup> ano (mecânico) e caixeiro-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano. . . . .	390
X	Aprendiz do 1. <sup>o</sup> ano (construção civil e correlativos), aprendiz de electricista dos 4. <sup>o</sup> , 3. <sup>o</sup> , 2. <sup>o</sup> e 1. <sup>o</sup> anos, aprendiz do 1. <sup>o</sup> ano (mecânico), pacote dos 4. <sup>o</sup> , 3. <sup>o</sup> , 2. <sup>o</sup> e 1. <sup>o</sup> anos e praticante dos 4. <sup>o</sup> , 3. <sup>o</sup> , 2. <sup>o</sup> e 1. <sup>o</sup> anos (comércio) . . . . .	290

Beja, 7 de Outubro de 2004.

Pela Associação Comercial do Distrito de Beja:

*Hernâni Manuel Correia Dias*, mandatário.  
*António Manuel Prazeres Pôs de Mina*, mandatário.  
*Secundino Milhano Domingos*, mandatário.  
*Fernando António Inácio Reis*, mandatário.

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

*Casimiro Manuel Serra Santos*, mandatário.  
*Carlos Manuel Hermozilha*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários do Sul:

*Casimiro Manuel Serra Santos*, mandatário.  
*Carlos Manuel Hermozilha*, mandatário.

Depositado em 18 de Outubro de 2004, a fl. 73 do livro n.º 10, com o registo n.º 142/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**ACT entre a LOCAPOR — Companhia Portuguesa de Locação Financeira Mobiliária, S. A., e outras e o STEC — Sind. dos Trabalhadores das Empresas do Grupo CGD e entre as mesmas empresas e o Sind. dos Bancários do Norte e outros — Integração em níveis de qualificação.**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelas convenções colectivas de trabalho mencionadas em título publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série,

n.ºs 27, de 22 de Julho de 2004, e 28, de 29 de Julho de 2004:

**1 — Quadros superiores:**

Director, director-adjunto, subdirector;  
Técnico do grau I.

**2 — Quadros médios:**

**2.1 — Técnicos administrativos:**

Coordenador de zona;  
Técnico do grau II.

**4 — Profissionais altamente qualificados:**

**4.1 — Administrativos, comércio e outros:**

Técnico do grau III;  
Técnico do grau IV;  
Secretário.

**5 — Profissionais qualificados:**

**5.1 — Administrativos:**

Administrativo.

**5.4 — Outros:**

Motorista/contínuo.

**Profissões integradas em dois níveis (profissões integráveis num ou noutro nível consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa).**

**2 — Quadros médios:**

**2.1 — Técnicos administrativos:**

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa, chefe de departamento, chefe de divisão e chefe de serviço.

**5 — Profissionais qualificados:**

**5.1 — Administrativos.**

**6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):**

**6.1 — Administrativos, comércio e outros:**

Telefonista/recepcionista.

**ACT entre a CIMIANTO — Sociedade Técnica Hidráulica, S. A., e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Constituição da comissão paritária.**

De acordo com o estipulado na cláusula 72.<sup>a</sup> do ACT entre a CIMIANTO — Sociedade Técnica Hidráulica, S. A., e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2004, foi constituída pelas entidades outorgantes uma comissão paritária, com a seguinte composição:

Em representação das empresas outorgantes:

Carlos Alberto de Pinho Teixeira (CIMIANTO — Sociedade Técnica Hidráulica, S. A.);  
Licenciado Luís Branco Alves (NOVINCO — Novas Indústrias de Materiais de Construção, S. A.);

Em representação das associações sindicais outorgantes:

Luís Manuel Belmonte Azinheira;  
Licenciado Vítor Manuel Vicente Coelho.

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

#### **União dos Sind. do Dist. de Braga — USB/CGTP-IN — Alteração**

Alteração, aprovada no 6.º congresso realizado em 1 de Outubro de 2004, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 23, de 15 de Dezembro de 1996.

#### **Declaração de princípios e objectivos programáticos**

##### **Introdução**

Toda a história da humanidade, todo o caminho milenário do homem na busca do progresso e da liberdade lançam raízes no trabalho, no esforço criador e produtivo.

É no trabalho, na vida e na solidariedade e entreajuda dos trabalhadores que a humanidade encontra os mais sólidos, mais generosos e mais humanos dos seus valores éticos.

A dimensão e profundidade da participação dos trabalhadores na vida política, económica, social e cultural, de cada sociedade e de cada país constituem desde sempre o mais seguro índice da capacidade mobilizadora das energias nacionais, da amplitude da liberdade, das realidades e das esperanças de felicidade dos homens.

O movimento sindical é um contributo dos trabalhadores não apenas para a defesa dos seus direitos e interesses, mas também para o desenvolvimento e libertação das sociedades de que fazem parte. A USB/CGTP-IN, criação histórica dos trabalhadores portugueses, constitui um contributo determinante para o progresso e a liberdade e é um património comum de quantos trabalham e lutam por um Portugal de prosperidade, justiça e liberdade.

A identidade da USB/CGTP-IN é definida pelas raízes históricas da sua cultura e experiência sindicais, pela sua natureza de classe e pelo carácter dos princípios por que se rege na sua estrutura e formas orgânicas e na sua acção político-sindical.

#### **I — As raízes**

A USB/CGTP-IN, organização sindical de classe, unitária, democrática, independente e de massas, tem as suas raízes e assenta os seus princípios nas gloriosas tradições de organização e de luta da classe operária e dos trabalhadores portugueses.

Os princípios orientadores e os objectivos proclamados pelo nosso movimento sindical alicerçam-se e fundam-se desde as últimas décadas do século passado, designadamente, nas reivindicações consignadas no programa de acção aprovado pelas «associações de classe» em 1894 e na experiência da luta de sucessivas gerações de sindicalistas e trabalhadores.

Ao longo de mais de um século de existência, vivido nas condições mais diversas, o movimento operário português acumulou uma vasta experiência colectiva própria que, enriquecida pelos ensinamentos, história, e pela acção do movimento operário internacional, lhe permite afirmar-se como força social determinante na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, na resolução dos problemas nacionais, nas tarefas da construção de uma sociedade mais justa e fraterna e no reforço dos laços de solidariedade entre os trabalhadores de todo o mundo.

A USB/CGTP-IN, conquista histórica do movimento operário português, é legítima herdeira e continuadora da luta heróica dos trabalhadores.

A exigência de uma política de verdadeiro alcance social a empreender pela República, a luta contra a participação de Portugal na Primeira Guerra Mundial, a resistência activa à implantação do fascismo, o prosseguimento em plena ditadura da luta de massas através de novas formas de intervenção na defesa dos interesses dos trabalhadores e das massas exploradas, pela paz e pela liberdade, são etapas de uma longa e contínua luta que teve nova expressão organizada, em Outubro de 1970, com a criação da Intersindical Nacional pelos trabalhadores que, no âmbito dos sindicatos corporativos, lutavam e assumiam a defesa dos interesses da

classe trabalhadora, num contexto de luta contra o fascismo, a guerra colonial e pela descolonização.

A criação da USB/CGTP-IN constituiu um marco de grande significado no longo, difícil e heróico percurso do movimento operário e sindical para se afirmar como força de progresso social e de emancipação dos trabalhadores.

A instauração e consolidação do regime democrático em Portugal são indissociáveis da acção da USB/CGTP-IN e do movimento sindical que congrega.

A Revolução do 25 de Abril de 1974, como expressão de soberania popular, contou com a intervenção decisiva da Intersindical Nacional nas transformações económicas e sociais então realizadas, como as nacionalizações, a reforma agrária, o controlo operário, a autogestão, o reforço do movimento associativo, e na conquista e defesa dos mais importantes direitos políticos, económicos e sociais dos trabalhadores que vieram a ser consagrados na Constituição da República de 1976.

Na continuação da sua herança histórica, na aplicação dos princípios e na prossecução dos objectivos, na luta permanente contra a exploração e pela promoção das condições de vida e laborais dos trabalhadores, na luta pelo aprofundamento da democracia política, económica, social e cultural, a USB/CGTP-IN é e continuará a ser uma estrutura da central sindical dos trabalhadores portugueses e a merecer por parte destes todo o empenho, apoio e confiança.

## II — A natureza de classe da USB/USB/CGTP-IN

Fiel às suas raízes históricas e coerente com a experiência, herança e objectivos da luta dos trabalhadores em todo o mundo, a USB/CGTP-IN assume-se como uma organização sindical de classe.

De classe, porque reconhece o papel determinante da luta de classes na evolução histórica da humanidade e visa defender os legítimos direitos, interesses e aspirações colectivas e individuais das trabalhadoras e dos trabalhadores portugueses, nas suas múltiplas dimensões de cidadãos e criadores de riqueza material e espiritual, e visa promover a sua emancipação cívica, económica, social e cultural, combatendo as injustiças, as desigualdades, as discriminações, as exclusões, o egoísmo, o racismo, a xenofobia, a alienação cultural e a exploração económica do sistema capitalista, na perspectiva histórica da edificação de uma sociedade sem classes.

Uma sociedade sem classes, construída através do alargamento das liberdades, do aprofundamento da democracia e no desenvolvimento económico, social, cultural, ecologicamente sustentado, no sentido de consagrar uma genuína sociedade de justiça porque baseada na igualdade de cidadania, no direito à diferença, na solidariedade humana e na fraternidade universal entre os povos, a qual assentará na assunção da paz, dos direitos do homem e da soberania das nações como valores superiores e universais.

## III — Os princípios da USB/CGTP-IN

Da natureza de classe da USB/CGTP-IN resulta a sua necessidade de assumir um conjunto de princípios, indissociáveis e interdependentes, que orientam e caracterizam as suas opções, tanto no plano da definição das suas reivindicações e objectivos programáticos, como na definição das suas formas de acção e luta, como ainda no modo como se estrutura e se organiza.

Esses princípios são: a unidade, a democracia, a independência, a solidariedade e o sindicalismo de massas.

### A unidade

A USB/CGTP-IN é um movimento sindical unitário porque reconhece a liberdade de sindicalização de todos os trabalhadores, quaisquer que sejam as suas opções políticas ou religiosas, sem discriminação de sexo ou de orientação sexual, raça, etnia ou nacionalidade, e visa representar os interesses individuais e colectivos do conjunto nacional dos assalariados, sindicalizados ou não, independentemente da diversidade das suas profissões, qualificações, situação social e vínculo laboral.

O carácter unitário da USB/CGTP-IN tem, por isso, como pressuposto o reconhecimento da existência no seu seio da pluralidade do mundo laboral, o que não impede, antes exige, a defesa da unidade orgânica do movimento sindical como etapa superior de unidade na acção baseada em interesses de classe comuns e o combate de todas as acções tendentes à sua divisão.

### A democracia

A USB/CGTP-IN é uma organização democrática porque considera o exercício da democracia sindical como um direito e um dever de todos os trabalhadores, na sua acção político-sindical, exercitando a prática de uma democracia, simultaneamente, representativa e participativa.

A vida democrática que a USB/CGTP-IN preconiza tem como alicerces a participação activa dos trabalhadores na vida das estruturas sindicais, na definição das reivindicações e objectivos programáticos, na decisão sobre as formas de intervenção e luta, na eleição e destituição dos órgãos dirigentes, na responsabilização colectiva dos dirigentes perante os militantes e dos órgãos superiores da estrutura perante os órgãos inferiores, na liberdade de expressão e discussão de todos os pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores e no respeito integral pelas decisões maioritariamente expressas, resultantes de um processo decisório democrático que valorize os contributos de todos.

### A independência

A USB/CGTP-IN é uma organização independente, porque define os seus objectivos e determina a sua actividade com total autonomia face ao patronato, ao Estado, às confissões religiosas, aos partidos políticos ou quaisquer outros agrupamentos de natureza não sindical e que combate todas as tentativas de ingerência como condição para o reforço da sua própria unidade.

### A solidariedade

O movimento sindical expressa de forma organizada a solidariedade entre todos os trabalhadores.

A USB/CGTP-IN enraíza a sua actividade ao nível dos locais de trabalho e cultiva e promove os valores da solidariedade de classe e internacionalista que enformaram a génese do movimento sindical e propugna pela sua materialização, combatendo o egoísmo individualista e corporativo, lutando pela emancipação social dos trabalhadores portugueses e de todo o mundo, pela superação da dualidade no desenvolvimento entre o Norte e o Sul, pela descolonização, pela erradicação

da guerra, da fome, da miséria, da doença e do analfabetismo, pela universalização da paz e dos direitos humanos na sua dimensão política, económica, social e cultural e lutando pelo fim da exploração capitalista e da dominação imperialista.

#### Sindicalismo de massas

A USB/CGTP-IN é uma organização de massas porque nela se organizam e participam todos os trabalhadores, independentemente da sua raça, crença religiosa ou do partido a que pertençam e porque assenta a sua acção numa permanente audição e mobilização dos trabalhadores e na intervenção de massas nas diversas formas de luta pela defesa dos seus direitos e interesses e pela elevação da sua consciência política e de classe.

#### IV — Objectivos

Promover um Portugal democrático, desenvolvido, solidário e soberano

Um Portugal democrático, desenvolvido, solidário e soberano assente nos valores, ideais e conquistas da Revolução do 25 de Abril de 1974, consagrados na Constituição da República de 1976 — texto que contribuiu de modo relevante para enformar o pensamento político sindical da USB/CGTP-IN —, terá como objectivo responder às aspirações e anseios da classe trabalhadora e do povo português, expressos ao longo da história nas suas lutas pela liberdade e pela democracia.

Para a USB/CGTP-IN, estes valores são, igualmente, as referências em que se alicerça a defesa da identidade e da soberania de Portugal, assim como a resposta sindical face ao processo de integração europeia e de globalização capitalista de cariz neoliberal em curso, combatendo a ofensiva contra os direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores que os mesmos comportam.

Para a perseguição destes objectivos, é essencial a existência de uma USB/CGTP-IN actuante, combativa, portadora de princípios e impulsionadora de formas de acção e intervenção que contribua para que o futuro de Portugal e do nosso povo seja o de uma sociedade sem exploradores e sem explorados.

Contribuir para a construção de uma democracia política, económica, social e cultural

A USB/CGTP-IN, herdeira do património da classe trabalhadora portuguesa, respeitando as suas raízes e a sua natureza de classe, considera que a democracia é um valor intrínseco à emancipação dos trabalhadores e trabalhadoras que é insubstituível no desenvolvimento sustentado da sociedade:

Uma democracia, entendida como síntese das liberdades individuais e colectivas, conjugando o seu carácter pluralista com o desenvolvimento económico, ao serviço das necessidades materiais e espirituais do ser humano;

Uma democracia, assente no princípio da igualdade e na participação dos cidadãos e cidadãs, em todas as variadas formas de organização e funcionamento da sociedade, em que o modelo de representação política pluripartidária no parlamento, eleito por sufrágio universal, não esgota, antes potencia, a intervenção crítica e responsável a todos os níveis da vida em sociedade;

Uma democracia política, económica, social e cultural em que se conjugam o respeito pelos direitos humanos com evolução sustentada em todas as dimensões de vida humana, na valorização do trabalho e na dignificação dos trabalhadores; É o desenvolvimento da democracia, com a plena efectivação dos direitos, liberdades e garantias e a utilização permanente e exaustiva dos mecanismos de funcionamento democrático, que permitirá a superação das injustiças económicas e sociais existentes na sociedade.

Para a USB/CGTP-IN, a democracia económica exige a subordinação do poder económico ao poder político, a recusa da formação de monopólios privados e de latifúndios, a apropriação colectiva dos principais meios de produção, solos e recursos naturais e o desenvolvimento da propriedade social.

O sector público administrativo e produtivo tem de assegurar a igualdade de acesso e serviço universal, ser factor dinamizador da economia, do emprego e da satisfação das necessidades da população, dando assim um conteúdo concreto à democracia económica e social.

No âmbito da economia social, as cooperativas e as mútuas devem ser promovidas como formas potencialmente mais participativas e solidárias de desenvolvimento económico e social.

A USB/CGTP-IN entende que a democracia, para ser real e completa, carece da intervenção organizada dos trabalhadores e dos cidadãos, da transparência nas decisões económicas, da coexistência das diversas formações económicas (sector, público, sector privado, sector cooperativo), da planificação democrática da economia e do efectivo controlo do poder económico pelo poder político democrático, e que estas continuam a ser as condições centrais para garantir um desenvolvimento económico-sustentável, equilibrado e mais justo que tenha por base a solidariedade e se oriente para a satisfação das necessidades humanas de toda a população.

A empresa tem de ter uma dimensão social, isto é, tem de ser um lugar de realização pessoal e profissional dos trabalhadores e de expressão da democracia e não um espaço de repressão e de exclusão, sob o arbítrio patronal.

A democracia social assenta nos direitos e garantias sócio-económicas, designadamente o direito ao trabalho, ao sistema de segurança social, à protecção da saúde, à habitação, a um ambiente e uma qualidade de vida humana sadios e ecologicamente equilibrados, aprofundados pela via da democracia participada, constituindo a protecção à família (elemento fundamental da sociedade), à paternidade, à maternidade, às crianças, aos jovens, aos deficientes e aos idosos, obrigações do Estado que devem ser assumidas de forma plena.

Uma efectiva democracia cultural implica o direito à informação, uma política de comunicação social que garanta a liberdade de informação e de opinião, o direito à cultura, ao ensino, à igualdade de direitos e oportunidades entre homens e mulheres, à fruição e criação cultural, à defesa do património cultural, à cultura física e ao desporto.

As responsabilidades do Estado neste domínio são imprescindíveis para a sua garantia e desenvolvimento, cabendo-lhe o papel decisivo na garantia de uma escola pública de qualidade para todos, que forme cidadãos qualificados e cultos, na salvaguarda e promoção da cultura portuguesa sob todas as formas.



Os direitos dos trabalhadores são uma parte integrante e indispensável do sistema democrático. O seu pleno exercício é um factor de dinamização e enriquecimento da vida política, social e cultural e do desenvolvimento económico-social do País.

A USB/CGTP-IN desenvolve a sua acção nos planos da teoria e da prática da actividade reflexiva e reivindicativa, e no campo da luta, de modo a assegurar:

- O efectivo direito ao trabalho, à segurança no emprego, à livre escolha da profissão;
- A garantia do direito à retribuição do trabalho, observando o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual; o aumento do poder de compra dos salários e a melhoria do peso dos salários na distribuição do rendimento; a actualização anual do salário mínimo nacional tendo presente os seus fins de natureza social;
- A redução progressiva da duração do tempo de trabalho, a fixação de horários que permitam a articulação entre vida profissional e familiar e de horários mais reduzidos para os trabalhadores que, em consequência da insalubridade, perigosidade ou penosidade do trabalho, sofram maior desgaste físico e psíquico;
- A garantia do exercício dos direitos colectivos e individuais dos trabalhadores e o livre exercício da acção sindical nos locais de trabalho;
- O livre exercício do direito à greve como direito inalienável dos trabalhadores e a proibição legal do *lockout*;
- A promoção e o efectivo exercício do direito de contratação colectiva a todos os trabalhadores, sem qualquer excepção e com total autonomia por parte destes;
- A garantia e efectiva participação na elaboração da legislação do trabalho, na gestão das instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores, nos planos económico-sociais e na definição das políticas de rendimentos;
- A promoção da cidadania, nomeadamente na igualdade de oportunidades, no acesso ao emprego, na carreira, na qualificação e na promoção profissionais;
- A democratização do ensino, a valorização profissional permanente dos trabalhadores e uma política de cultura e de desporto que assegure o seu bem-estar e contribua para formar e reforçar a sua consciência social e cultural;
- Uma política de justiça célere, eficaz e democrática;
- Uma política fiscal socialmente justa, com carácter único e progressivo, que tenha em conta as necessidades e os rendimentos do agregado familiar, visando o desagrevamento fiscal dos rendimentos do trabalho e a diminuição das desigualdades;
- Um sistema de segurança social unificado e descentralizado, coordenado e subsidiado pelo Estado e gerido com a participação dos trabalhadores, que garanta uma efectiva e eficaz protecção dos cidadãos na doença, velhice, invalidez e orfandade, bem como no desemprego e em todas as situações de falta ou diminuição de meios de subsistência ou de capacidade para o trabalho;
- Um sistema de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho que, através da prevenção dos

riscos profissionais da reparação dos sinistrados e da reabilitação, concorra para a melhoria das condições de trabalho e para o aumento da competitividade das empresas;

- Uma política de saúde de gestão descentralizada e participada pelos trabalhadores que garanta o direito à protecção da saúde de todos os cidadãos, através da implementação de um serviço nacional de saúde universal, geral e gratuito;
- Uma política de habitação sustentada nas responsabilidades prioritárias e fundamentais que cabem ao Estado, tendo em vista a concretização do direito à habitação por parte de todos os cidadãos e cidadãs;
- Uma política de transportes e comunicações que contribua para o desenvolvimento económico e responda às necessidades sociais das populações;
- Uma política de meio ambiente que compatibilize o desenvolvimento com a salvaguarda do património nacional e dos bens e recursos naturais e a preservação das espécies;
- Uma política de defesa do consumidor que salvguarde a saúde, o meio ambiente e a identidade cultural dos cidadãos e cidadãs.

#### V — A acção e a intervenção

A USB/CGTP-IN, organização de trabalhadores, não tem outros objectivos que não sejam a defesa dos seus direitos e condições de vida e de trabalho, assumindo a defesa face a tudo o que os afecta como classe, trava as batalhas presentes com os olhos no futuro de Portugal, na construção de um país mais próspero, democrático e progressista.

A USB/CGTP-IN, reconhecendo o papel determinante da luta dos trabalhadores na prossecução dos seus objectivos programáticos, desenvolve a sua acção, visando, em especial:

- Organizar os trabalhadores para a defesa dos seus direitos colectivos e individuais;
- Promover, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos trabalhadores, de acordo com a sua vontade democrática e inseridas na luta geral de todos os trabalhadores;
- Alicerçar a solidariedade e a unidade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência democrática, de classe, sindical e política;
- Defender as liberdades democráticas, os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações, combatendo o desfiguramento do regime democrático e reafirmando a sua fidelidade ao projecto de justiça social aberto com a Revolução de Abril;
- Desenvolver um sindicalismo de intervenção e transformação, com a participação dos trabalhadores, na luta pela sua emancipação e pela construção de uma sociedade mais justa e fraterna, sem exploração do homem pelo homem.

## CAPÍTULO I

### Denominação, âmbito e sede

#### Artigo 1.º

##### Denominação e âmbito

A União dos Sindicatos do Distrito de Braga, também abreviadamente designada pela sigla USB/CGTP-IN, é

a associação sindical constituída pelos sindicatos nela filiados que exercem a sua actividade no distrito de Braga.

## Artigo 2.º

### Sede

A União dos Sindicatos do Distrito de Braga/CGTP-IN tem a sua sede em Braga.

## CAPÍTULO II

### Natureza, princípios fundamentais e objectivos

## Artigo 3.º

### Natureza de classe

A União dos Sindicatos do Distrito de Braga é uma organização sindical de classe, que reconhece o papel determinante da luta de classes na evolução histórica da humanidade e defende os legítimos direitos, interesses e aspirações colectivas e individuais dos trabalhadores.

## Artigo 4.º

### Princípios fundamentais

A União dos Sindicatos do Distrito de Braga orienta a sua acção pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia, da independência, da solidariedade e do sindicalismo de massas.

## Artigo 5.º

### Objectivos

A União dos Sindicatos do Distrito de Braga tem, em especial, como objectivo:

- a) Organizar os trabalhadores para a defesa dos seus direitos colectivos e individuais;
- b) Promover, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos trabalhadores, de acordo com a sua vontade democrática e inseridas na luta geral de todos os trabalhadores;
- c) Promover e efectivar, directa ou indirectamente, acções de formação sindical e de formação profissional, bem como outras de natureza solidária, designadamente no âmbito da denominada «economia social»;
- d) Alicerçar a solidariedade e a unidade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência democrática, de classe, sindical e política;
- e) Defender as liberdades democráticas, os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações, combatendo a subversão do regime democrático e reafirmando a sua fidelidade ao projecto de justiça social iniciado com a Revolução de Abril;
- f) Desenvolver os contactos e ou a cooperação com as organizações sindicais dos outros países e internacionais e, consequentemente, a solidariedade entre todos os trabalhadores do mundo na base do respeito pelo princípio da independência de cada organização;
- g) Desenvolver um sindicalismo de intervenção e transformação, com a participação dos traba-

lhadores, na luta pela sua emancipação e pela construção de uma sociedade mais justa e fraterna sem exploração do homem pelo homem.

## CAPÍTULO III

### Estrutura e organização

## Artigo 6.º

### Estrutura

As associações sindicais que constituem a União dos Sindicatos do Distrito de Braga são os sindicatos nela filiados.

## Artigo 7.º

### Sindicato

1 — O sindicato é a associação de base da estrutura da USB/CGTP-IN a quem cabe a direcção de toda a actividade sindical no respectivo âmbito.

2 — A estrutura do sindicato, a sua organização e actividade assenta na participação activa e directa dos trabalhadores desde o local de trabalho e desenvolve-se, predominantemente, a partir das organizações sindicais de empresas, de unidade de produção ou de serviço.

## Artigo 8.º

### CGTP-IN

A USB/CGTP-IN faz parte integrante da estrutura da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional, como associação sindical intermédia de direcção e coordenação da actividade sindical a nível do distrito.

## CAPÍTULO IV

### Associados

## Artigo 9.º

### Filiação

Têm o direito de se filiar na USB/CGTP-IN os sindicatos que aceitem os princípios e objectivos definidos nos presentes estatutos.

## Artigo 10.º

### Pedido de filiação

1 — O pedido de filiação deverá ser dirigido ao conselho distrital, em proposta fornecida para o efeito e acompanhada de:

- a) Declaração de adesão, de acordo com as disposições estatutárias do respectivo sindicato;
- b) Exemplar dos estatutos do sindicato;
- c) Acta da eleição dos corpos gerentes em exercício;
- d) Último relatório de contas aprovado;
- e) Declaração do número de trabalhadores sindicalizados, que exerçam a sua actividade no distrito.

2 — No caso de o sindicato ser filiado na CGTP-IN, considera-se automática a sua filiação na USB/CGTP-IN.

## Artigo 11.º

### Aceitação ou recusa de filiação

1 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência do conselho distrital, cuja decisão deverá ser sempre ratificada pelo plenário de sindicatos na sua primeira reunião após a deliberação.

2 — Em caso de recusa de filiação pelo conselho distrital, o sindicato interessado, sempre que o pretender, far-se-á representar no plenário de sindicatos para ratificação dessa decisão usando da palavra enquanto o assunto estiver à discussão.

## Artigo 12.º

### Direitos dos associados

São direitos dos associados:

- a) Eleger e destituir os órgãos dirigentes da USB/CGTP-IN, nos termos dos presentes estatutos;
- b) Participar em todas as deliberações que lhes digam directamente respeito;
- c) Participar nas actividades da USB/CGTP-IN, a todos os níveis, nomeadamente nas reuniões do congresso e plenário de sindicatos, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;
- d) Beneficiar da acção desenvolvida pela USB/CGTP-IN na defesa dos interesses económico-sociais e culturais comuns a todos os trabalhadores ou dos seus interesses específicos;
- e) Ser informado regularmente da actividade desenvolvida pela USB/CGTP-IN;
- f) Deliberar sobre o orçamento e o plano geral de actividades, bem como sobre as contas e o seu relatório justificativo a apresentar, anualmente, pelo conselho distrital;
- g) Expressar os seus pontos de vista sobre todas as questões do interesse dos trabalhadores e formular livremente as críticas que tiver por convenientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos da USB/CGTP-IN, mas sempre no seio das estruturas do movimento sindical e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;
- h) Definir livremente a sua forma de organização e funcionamento interno com respeito pelos princípios da defesa da unidade dos trabalhadores, da independência e da organização e gestão democráticas das associações sindicais;
- i) Exercer o direito de tendência, de acordo com o disposto no artigo seguinte.

## Artigo 13.º

### Direito de tendência

1 — A USB/CGTP-IN pela sua própria natureza unitária reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião político-ideológicas cuja organização é, no entanto, exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2 — As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.

3 — As correntes de opinião podem exercer a sua intervenção e participação sem que esse direito em circunstância alguma possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

4 — As formas de participação e expressão das diversas correntes de opinião, nos órgãos competentes da USB/CGTP-IN, subordinam-se às normas regulamentares definidas e aprovadas pelos órgãos competentes.

## Artigo 14.º

### Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Participar activamente nas actividades da USB/CGTP-IN;
- b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- c) Apoiar activamente as acções da USB/CGTP-IN na prossecução dos seus objectivos;
- d) Divulgar os princípios fundamentais e objectivos do movimento sindical com vista ao alargamento da sua influência;
- e) Agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos e promover junto dos trabalhadores os ideais da solidariedade internacionalista;
- f) Fortalecer a organização e acção sindical na área da sua actividade criando as condições para a participação do maior número de trabalhadores no movimento sindical;
- g) Organizar, dirigir e apoiar a luta dos trabalhadores pela satisfação das suas reivindicações;
- h) Promover a aplicação prática das orientações definidas pela USB/CGTP-IN;
- i) Pagar mensalmente a quotização fixada nos presentes estatutos;
- j) Comunicar à comissão executiva do conselho distrital, com a antecedência suficiente para que esta possa dar o seu parecer, as propostas de alteração aos estatutos e comunicar, no prazo de 20 dias, as alterações que vierem a ser introduzidas nos respectivos estatutos, bem como o resultado das eleições para os corpos gerentes, sempre que se verificar qualquer modificação;
- k) Enviar anualmente à comissão executiva do conselho distrital, no prazo de 20 dias após a sua aprovação, o relatório e contas e orçamento.

## Artigo 15.º

### Perda da qualidade de associado

1 — Perdem a qualidade de associado aqueles que:

- a) Se retirarem voluntariamente desde que o façam por forma idêntica à adesão;
- b) Hajam sido punidos com a sanção de expulsão;
- c) Deixarem de ter personalidade jurídica, nomeadamente, em resultado de medidas de reestruturação sindical ou de dissolução, por vontade expressa dos associados.

2 — Os associados que se retirarem ao abrigo da alínea *a)* do número anterior ficam obrigados ao pagamento de três meses de quotização calculada com base na média dos últimos seis meses.

## Artigo 16.º

### Readmissão

Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo o caso de expulsão, em que o pedido de readmissão terá de ser aprovado pelo plenário de sindicatos e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos votos apurados.

## CAPÍTULO V

### Órgãos

#### SECÇÃO I

##### Disposições gerais

## Artigo 17.º

### Órgãos

Os órgãos da USB/CGTP-IN são:

- a)* O congresso;
- b)* O plenário de sindicatos;
- c)* O conselho distrital;
- d)* A comissão executiva do conselho distrital;
- e)* O secretariado do conselho distrital;
- f)* O conselho fiscalizador.

## Artigo 18.º

### Funcionamento dos órgãos

O funcionamento de cada órgão da USB/CGTP-IN será objecto de regulamento a aprovar pelo respectivo órgão, com observância dos princípios democráticos que orientam a vida interna da USB/CGTP-IN, a saber:

- a)* Convocação de reuniões, de forma a assegurar a possibilidade de participação efectiva de todos os seus membros, o que pressupõe o conhecimento prévio e atempado da reunião e respectiva ordem de trabalhos;
- b)* Fixação das reuniões ordinárias e possibilidade de convocação de reuniões extraordinárias sempre que necessário;
- c)* Reconhecimento aos respectivos membros do direito de convocação de reuniões, de apresentação de propostas, de participação na sua discussão e votação, sem prejuízo da fixação de um quórum quando se justifique, devendo, neste caso, ser explicitamente definido;
- d)* Exigência de quórum para as reuniões;
- e)* Deliberação por simples maioria, sem prejuízo da exigência, em casos especiais, de maioria qualificada;
- f)* Obrigatoriedade do voto presencial;
- g)* Elaboração de actas das reuniões;
- h)* Divulgação obrigatória aos membros do respectivo órgão das actas das reuniões;
- i)* Direcção eleita pelo respectivo órgão com a responsabilidade da condução dos trabalhos;
- j)* Responsabilidade colectiva e individual dos membros de qualquer órgão perante quem os elegeu pela acção desenvolvida;

- k)* Responsabilidade colectiva e individual dos membros de qualquer órgão por uma prática democrática e unitária de funcionamento.

## Artigo 19.º

### Gratuidade do exercício do cargo

1 — O exercício dos cargos associativos é gratuito.

2 — Os dirigentes que, por motivo de desempenho das suas funções, percam total ou parcialmente a retribuição do seu trabalho têm direito exclusivamente ao reembolso das importâncias correspondentes.

## Artigo 20.º

### Vinculação

Para obrigar a USB/CGTP-IN é necessária a assinatura de, pelo menos, dois membros da comissão executiva do conselho distrital ou do secretariado do conselho distrital.

## SECÇÃO II

### Congresso

## Artigo 21.º

### Natureza

O congresso é o órgão deliberativo máximo da USB/CGTP-IN.

## Artigo 22.º

### Composição

1 — O congresso é composto pelos sindicatos filiados na USB/CGTP-IN.

2 — Cabe ao plenário de sindicatos deliberar sobre a participação ou não no congresso dos sindicatos não filiados e, em caso afirmativo, definir a forma desta participação.

## Artigo 23.º

### Representação

1 — A representação de cada sindicato no congresso é proporcional ao número de trabalhadores nele sindicalizados que exerçam a sua actividade no distrito.

2 — A proporcionalidade referida no número anterior e, consequentemente, o número de delegados bem como a forma da sua eleição serão definidos no regulamento do congresso.

## Artigo 24.º

### Participação do conselho distrital

Os membros do conselho distrital participam no congresso como delegados de pleno direito.

## Artigo 25.º

### Participação da Interjovem e da Inter-Reformados

A Interjovem e a Inter-Reformados participam no congresso com direito a voto, sendo a sua participação definida no regulamento do congresso.

## Artigo 26.º

### Deliberações

1 — As deliberações são tomadas por maioria simples dos votos apurados, salvo disposição em contrário.

2 — A cada delegado cabe um voto, não sendo permitido o voto por procuração ou por correspondência.

## Artigo 27.º

### Competência

Compete ao congresso:

- a) Aprovar, quadrienalmente, o relatório da actividade desenvolvida pela USB/CGTP-IN;
- b) Definir as orientações para a actividade sindical da USB/CGTP-IN;
- c) Alterar os estatutos, bem como o regulamento eleitoral;
- d) Eleger e destituir o conselho distrital;
- e) Apreçar a actividade desenvolvida pelo conselho distrital ou por qualquer dos outros órgãos da USB/CGTP-IN;
- f) Deliberar sobre a fusão ou a dissolução da USB/CGTP-IN e consequente liquidação do património, bem como o destino dos respectivos bens.

## Artigo 28.º

### Reuniões

1 — O congresso reúne, em sessão ordinária, quadrienalmente para exercer as atribuições previstas no artigo 27.º

2 — O congresso reúne em sessão extraordinária:

- a) Por deliberação do plenário de sindicatos;
- b) Quando o conselho distrital o entender necessário;
- c) A requerimento de, pelo menos, três sindicatos representativos de, pelo menos, um quarto dos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados, que exerçam a sua actividade da área da USB/CGTP-IN.

3 — Em caso de urgência comprovada na reunião do congresso, os prazos previstos nos artigos 30.º e 31.º dos presentes estatutos poderão ser reduzidos para metade, por deliberação do plenário de sindicatos.

## Artigo 29.º

### Data e ordem de trabalhos

1 — A data do congresso bem como a sua ordem de trabalhos são fixadas pelo plenário de sindicatos.

2 — No caso de a reunião do congresso ser convocada nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 28.º, a ordem de trabalhos deverá incluir, pelo menos, os pontos propostos pelos sindicatos requerentes.

## Artigo 30.º

### Convocação

A convocação do congresso incumbe ao conselho distrital e deverá ser enviada aos sindicatos filiados e publi-

cada num dos jornais do distrito mais lidos, com a antecedência mínima de 60 dias.

## Artigo 31.º

### Regulamento

1 — O congresso rege-se-á pelo regulamento que vier a ser aprovado pelo plenário de sindicatos com, pelo menos, 60 dias de antecedência sobre a data do seu início.

2 — O processo relativo à apresentação dos documentos a submeter à apreciação do congresso, a sua discussão, envio de propostas e respectivos prazos deverá constar de regulamento próprio que assegurará a possibilidade de todos os trabalhadores participarem activamente no congresso e garantirá a qualquer associação sindical o direito de apresentar propostas.

## Artigo 32.º

### Mesa do congresso

1 — A mesa do congresso é constituída pelos membros da comissão executiva do conselho distrital e do secretariado do conselho distrital, sendo presidida por um dos seus membros, a designar de entre si.

2 — Poderão, ainda, fazer parte da mesa do congresso outros membros do conselho distrital e ou delegados eleitos pelo congresso por proposta do conselho distrital.

3 — No caso de os membros do conselho distrital serem destituídos pelo congresso, este deverá eleger uma mesa do congresso constituída por, pelo menos, cinco delegados.

## Artigo 33.º

### Candidaturas

1 — Podem apresentar listas de candidaturas para o conselho distrital:

- a) O conselho distrital;
- b) 20% dos delegados inscritos no congresso, não podendo os candidatos ser simultaneamente subscritores das listas.

2 — Na constituição das listas observar-se-á o seguinte:

- a) As listas serão constituídas por membros dos corpos gerentes das associações sindicais e ou delegados ao congresso, sendo eleita aquela que obtiver a maioria simples dos votos validamente expressos em votação directa e secreta;
- b) A partir do próximo congresso as listas serão constituídas por membros dos corpos gerentes e ou delegados ao congresso de sindicatos filiados e com as quotizações estatutárias ou os contratos-programa em dia, da USB/CGTP-IN, e de associações sindicais não filiadas, mas que tenham assumido formalmente o compromisso de cooperação com a USB/CGTP-IN, através da celebração de protocolos de cooperação e expressado a vontade de desenvolver esforços no sentido da sua filiação, sendo eleita aquela que obtiver a maioria simples de votos validamente expressos em votação directa e secreta.

3 — Nenhum candidato poderá integrar mais de uma lista de candidatura.

4 — A hora limite de apresentação das listas de candidaturas, os horários de verificação e suprimento de eventuais irregularidades das mesmas, bem como os demais assuntos relativos ao processo eleitoral constarão de regulamento a aprovar pelo congresso.

### SECÇÃO III

#### Plenário de sindicatos

##### Artigo 34.º

###### Composição

1 — O plenário de sindicatos é composto pelos sindicatos filiados.

2 — Participam ainda no plenário de sindicatos a Interjovem, a Inter-Reformados e a Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens.

3 — Os sindicatos não filiados na USB/CGTP-IN poderão participar no plenário de sindicatos, se assim o deliberarem os sindicatos filiados.

##### Artigo 35.º

###### Representação

1 — A representação das associações sindicais no plenário de sindicatos incumbe aos respectivos corpos gerentes, devendo no mínimo ser representados por:

- a) Sindicatos até 500 associados — 1 membro;
- b) Sindicatos de 501 a 2000 associados — 2 membros;
- c) Sindicatos de 2001 a 4000 associados — 3 membros;
- d) Sindicatos de 4001 a 10 000 associados — 4 membros;
- e) Sindicatos com mais de 10 000 associados — 5 membros.

2 — As representações das associações sindicais no plenário de sindicatos deverão incluir, sempre que possível, os respectivos presidentes ou coordenadores.

##### Artigo 36.º

###### Competência

Compete em especial ao plenário de sindicatos:

- a) Apreciar a situação político-sindical e, em conformidade, definir as grandes orientações político-sindicais da USB/CGTP-IN, nos intervalos do congresso;
- b) Acompanhar a aplicação prática das deliberações do congresso;
- c) Pronunciar-se sobre todas as questões que se coloquem ao movimento sindical e sobre aquelas que o conselho distrital ou a comissão executiva do conselho distrital entendam dever submeter à sua apreciação;
- d) Ratificar os pedidos de filiação;
- e) Deliberar sobre a readmissão dos associados que tenham sido expulsos;

- f) Apreciar os recursos interpostos das decisões do conselho distrital em matéria disciplinar;
- g) Deliberar, sob proposta do conselho distrital, da convocação de conferências distritais da USB/CGTP-IN, para debate de temas específicos, aprovando a respectiva agenda de trabalhos e o regulamento de funcionamento;
- h) Fixar a data e a ordem de trabalhos do congresso;
- i) Aprovar o regulamento do congresso;
- j) Deliberar sobre a participação, ou não, no congresso, dos sindicatos não filiados;
- k) Apreciar a actuação do conselho distrital e da comissão executiva do conselho distrital;
- l) Aprovar, modificar ou rejeitar as contas relativas ao exercício do ano anterior, bem como o seu relatório justificativo e o orçamento e o plano de actividades para o ano seguinte;
- m) Vigiar pelo cumprimento dos presentes estatutos;
- n) Definir as formas de exercício de direito de tendência;
- o) Eleger e destituir o conselho fiscalizador;
- p) Aprovar o regulamento eleitoral do conselho fiscalizador.

##### Artigo 37.º

###### Reuniões

1 — O plenário de sindicatos reúne em sessão ordinária:

- a) Até 31 de Março de cada ano para aprovar, modificar ou rejeitar as contas do exercício anterior e o seu relatório justificativo e efectuar o balanço da actividade desenvolvida pela USB/CGTP-IN;
- b) Até 31 de Dezembro de cada ano para aprovar, modificar ou rejeitar o orçamento e o plano geral de actividades para o ano seguinte.

2 — O plenário de sindicatos reúne em sessão extraordinária:

- a) Por deliberação do plenário de sindicatos;
- b) Sempre que o conselho distrital ou a comissão executiva do conselho distrital o entender necessário;
- c) A requerimento de sindicatos representativos de, pelo menos, um décimo dos trabalhadores sindicalizados nos sindicatos filiados e que exerçam a sua actividade na área da USB/CGTP-IN ou a requerimento do conselho fiscalizador.

3 — A mesa do plenário de sindicatos é constituída pelos membros da comissão executiva do conselho distrital, sendo presidida por um dos seus membros, a designar de entre si.

##### Artigo 38.º

###### Deliberações

1 — As deliberações são tomadas por simples maioria dos votos, salvo disposto em contrário.

2 — A votação é por sindicato e exprimirá a vontade colectiva dos seus representantes.

3 — O voto é proporcional ao número de trabalhadores sindicalizados, correspondendo a cada 500 trabalhadores um voto, sendo as fracções inferiores a 250 trabalhadores arredondadas por defeito e as superiores por excesso.

4 — Cada sindicato terá direito, no mínimo, a um voto.

5 — A Interjovem, a Inter-Reformados e a Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens não têm direito a voto.

#### Artigo 39.º

##### Convocação

1 — A convocação do plenário de sindicatos é feita pela comissão executiva do conselho distrital, com a antecedência mínima de oito dias.

2 — Em caso de urgência devidamente justificada a convocação do plenário de sindicatos pode ser feita com a antecedência mínima de três dias e através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz.

3 — Compete aos responsáveis pela convocação do plenário de sindicatos apresentar à mesa do plenário de sindicatos uma proposta de ordem de trabalhos.

4 — Com a convocatória para o plenário de sindicatos serão enviados os documentos de apoio indispensáveis a uma prévia discussão dos assuntos a debater por forma que os representantes dos sindicatos possam assumir a vontade colectiva desses mesmos sindicatos.

#### SECÇÃO IV

##### Conselho distrital

#### Artigo 40.º

##### Composição

O conselho distrital é constituído por 47 membros, eleitos quadrienalmente pelo congresso e podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

#### Artigo 41.º

##### Competência

Compete, em especial, ao conselho distrital:

- a) Dirigir e coordenar a actividade da USB/CGTP-IN de acordo com as orientações definidas pelos órgãos competentes e contribuir para a estabilidade de toda a estrutura sindical;
- b) Dinamizar e acompanhar a aplicação prática pela estrutura da USB/CGTP-IN das deliberações e orientações definidas pelos órgãos competentes;
- c) Aprofundar a reflexão sobre a direcção político-sindical da USB/CGTP-IN exercida, com carácter permanente, pela comissão executiva do conselho distrital;
- d) Assegurar e desenvolver a ligação entre as associações sindicais e os trabalhadores a todos os níveis;
- e) Propor ao plenário de sindicatos a convocação de conferências nacionais de USB/CGTP-IN

para debate de temas específicos, apresentando a proposta da respectiva agenda de trabalhos e de regulamento de funcionamento;

- f) Discutir e aprovar as propostas de relatório e contas, bem como do plano de actividades e do orçamento, a submeter a aprovação final do plenário de sindicatos;
- g) Deliberar sobre a aquisição, alienação ou oneração de bens imóveis;
- h) Apreciar regularmente a actividade desenvolvida pela comissão executiva do conselho distrital, pelo secretariado do conselho distrital ou por qualquer um dos seus membros;
- i) Exercer o poder disciplinar;
- j) Apreciar os pedidos de filiação;
- k) Fixar o número de membros da comissão executiva do conselho distrital;
- l) Eleger e destituir o coordenador;
- m) Eleger e destituir a comissão executiva do conselho distrital;
- n) Eleger e destituir o secretariado do conselho distrital;
- o) Deliberar sobre a constituição de comissões específicas, de carácter permanente ou eventual, e de comissões distritais, definindo a sua composição e atribuições;
- p) Convocar o congresso;
- q) Aprovar o regulamento do seu funcionamento.

#### Artigo 42.º

##### Definição de funções

1 — O conselho distrital, na sua primeira reunião após a eleição, deverá:

- a) Eleger, entre si, a comissão executiva do conselho distrital e o secretariado do conselho distrital, fixando o número dos respectivos membros;
- b) Aprovar o regulamento do seu funcionamento.

2 — O conselho distrital deverá, por proposta da comissão executiva do conselho distrital, eleger de entre os membros desta um coordenador, cujas funções de coordenação, representação e articulação da actividade dos órgãos, inseridas no trabalho colectivo destes, serão fixadas nos respectivos regulamentos.

3 — O conselho distrital poderá delegar poderes na comissão executiva do conselho distrital e ou no secretariado do conselho distrital, bem como constituir mandatários para a prática de certos e determinados actos, devendo, para tal, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

#### Artigo 43.º

##### Reuniões

1 — O conselho distrital reúne, no mínimo, de dois em dois meses.

2 — O conselho distrital reúne extraordinariamente:

- a) Por deliberação do conselho distrital;
- b) Sempre que a comissão executiva do conselho distrital o entender necessário;
- c) A requerimento de um terço dos seus membros.

## Artigo 44.º

### Deliberações

1 — As deliberações são tomadas por simples maioria de votos dos seus membros.

2 — O conselho distrital só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

## Artigo 45.º

### Participação nas reuniões

1 — Quando convidados pelo conselho distrital, os membros dos órgãos da Interjovem, da Inter-Reformados e da Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens poderão assistir às suas reuniões e nelas participar, não tendo porém direito a voto.

2 — Os membros do conselho fiscalizador participam nas reuniões do conselho distrital referentes à discussão e aprovação das propostas de orçamento, relatório e contas, não tendo porém direito a voto.

3 — O conselho distrital poderá convidar a participar nas suas reuniões, sem direito a voto, dirigentes sindicais que não pertençam a este órgão.

## Artigo 46.º

### Convocação

1 — A convocação do conselho distrital incumbe à comissão executiva do conselho distrital e deverá ser enviada, a todos os membros, com a antecedência mínima de oito dias.

2 — Em caso de urgência a convocação do conselho distrital pode ser feita através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz e no prazo possível e que a urgência exigir.

## Artigo 47.º

### Mesa

1 — A mesa do conselho distrital é constituída pela comissão executiva do conselho distrital que escolherá, entre si, quem presidirá.

2 — Com vista a assegurar o normal funcionamento do conselho distrital, a comissão executiva do conselho distrital deverá, no seu regulamento, definir com precisão as funções dos seus membros a quem for atribuída essa responsabilidade.

3 — Nas reuniões do conselho distrital referentes à discussão e aprovação de orçamento, relatório e contas, a mesa do conselho distrital é ainda constituída pelo presidente do conselho fiscalizador.

## Artigo 48.º

### Perda de mandato

1 — Perderão o mandato os candidatos eleitos para os órgãos da USB/CGTP-IN que não tomem posse, injustificadamente, no prazo de 60 dias a contar da data da tomada de posse dos demais titulares.

2 — Perderão ainda o mandato os titulares que faltarem injustificadamente a cinco reuniões do respectivo órgão, bem como os que deixem de estar sindicalizados.

3 — As perdas de mandato previstas nos números anteriores são declaradas pelo conselho distrital, só se efectivando se, após solicitação escrita dirigida aos interessados, com aviso de recepção, não for apresentada, no prazo de 30 dias, a adequada justificação.

## Artigo 49.º

### Organizações específicas

No âmbito da USB/CGTP-IN existem, dotadas de órgãos específicos próprios, as seguintes organizações:

- a) Interjovem — organização de jovens trabalhadores, constituída por quadros sindicais jovens;
- b) Inter-Reformados — organização dos reformados e pensionistas, constituída por quadros e activistas sindicais reformados;
- c) Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens — organização para a promoção da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, constituída por quadros sindicais em representação de associações sindicais de sector e de região e por membros do conselho distrital.

## Artigo 50.º

### Estrutura e funcionamento das organizações específicas

1 — A estrutura, os órgãos e o funcionamento das organizações específicas são objecto de regulamento a apresentar pelo conselho distrital ao plenário de sindicatos, mediante proposta das conferências distritais das respectivas organizações.

2 — A USB/CGTP-IN procederá à dotação de meios financeiros adequados ao funcionamento das organizações específicas, bem como à prestação de apoios técnico e administrativo.

## Artigo 51.º

### Competência das organizações específicas

1 — Competência genérica — compete às organizações específicas, na observância dos princípios e objectivos da USB/CGTP-IN e tendo em conta as deliberações tomadas pelos órgãos competentes desta:

- a) Manter em toda a estrutura sindical da USB/CGTP-IN uma dinâmica permanente de discussão dos problemas específicos dos trabalhadores a que se dirigem, no quadro da luta pela resposta aos problemas dos trabalhadores em geral, propondo formas de intervenção e participação próprias nas acções a desenvolver;
- b) Afirmar os valores e ideais do sindicalismo junto dos trabalhadores a quem se dirigem;
- c) Assegurar a representação institucional e incrementar a participação dos trabalhadores a que se dirigem, em todos os níveis da estrutura sindical;
- d) Dinamizar e incentivar, nos sindicatos e nas suas estruturas regionais e locais, acções, iniciativas e convívios próprios para os trabalhadores a que, respectivamente, se dirigem.



2 — Competência específica — para além das competências genéricas definidas no número anterior, compete, em especial, à:

a) Interjovem:

Incentivar a análise das condições de trabalho e das discriminações que afectam os jovens trabalhadores;

Dinamizar acções e iniciativas reivindicativas que promovam a melhoria das condições de trabalho e de vida dos jovens e que conduzam à eliminação das discriminações existentes;

b) Inter-Reformados:

Afirmar os valores e ideais de solidariedade social com os reformados e pensionistas e, simultaneamente, denunciar os problemas que, em cada momento, se lhes colocam;

Dinamizar acções e iniciativas reivindicativas conducentes à obtenção de políticas sociais mais equitativas e, designadamente, de pensões mais dignas;

c) Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens:

Proceder à análise e incentivar o estudo das condições de trabalho e das discriminações, que afectam sobretudo as mulheres trabalhadoras, com vista à sua eliminação;

Dinamizar acções e iniciativas reivindicativas que promovam a igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens.

Artigo 52.º

**Comissão distrital de desempregados**

Tendo em vista a adequação permanente da sua acção à defesa dos interesses específicos dos trabalhadores desempregados, a USB/CGTP-IN criará uma comissão distrital dos desempregados.

Artigo 53.º

**Comissão nacional de trabalhadores imigrantes**

Tendo em vista a adequação permanente da sua acção à defesa dos interesses específicos dos trabalhadores imigrantes a par dos demais trabalhadores, a USB/CGTP-IN criará uma comissão distrital de trabalhadores imigrantes.

Artigo 54.º

**Comissões específicas**

1 — O conselho distrital poderá, com vista ao desenvolvimento da actividade da USB/CGTP-IN, criar comissões específicas de carácter permanente ou eventual, definindo a sua composição em função dos seus objectivos.

2 — As comissões referidas no número anterior funcionarão na dependência do conselho distrital.

Artigo 55.º

**Iniciativas especializadas**

O conselho distrital poderá convocar encontros, seminários, conferências ou promover iniciativas com vista ao debate e à definição de orientações sobre questões específicas.

SECÇÃO V

**Comissão executiva do conselho distrital**

Artigo 56.º

**Composição**

1 — A comissão executiva do conselho distrital é constituída por membros eleitos pelo conselho distrital entre si.

2 — Na constituição da comissão executiva do conselho distrital proceder-se-á de forma que esta inclua os coordenadores dos sindicatos mais representativos ao nível do distrito.

3 — Sempre que se verifique a substituição do coordenador em qualquer das associações sindicais, cujo coordenador integre a comissão executiva do conselho distrital, estas deverão proceder à respectiva comunicação, no prazo máximo de 30 dias a contar da substituição.

4 — Na primeira reunião do conselho distrital que ocorrer após a recepção da comunicação referida proceder-se-á à deliberação sobre a substituição.

Artigo 57.º

**Competência**

1 — Compete à comissão executiva do conselho distrital, de acordo com as deliberações do conselho distrital, assegurar, com carácter permanente:

- a) A aplicação das deliberações do conselho distrital e o acompanhamento da sua execução;
- b) A direcção político-sindical da USB/CGTP-IN;
- c) A coordenação da acção sindical na região e sectores de actividade;
- d) A direcção das diversas áreas de trabalho;
- e) Apreciar, em conjunto com o secretariado do conselho distrital, as propostas, elaboradas por este órgão e a apresentar ao conselho distrital, de contas do exercício anterior, bem como do relatório justificativo e do orçamento;
- f) Elaborar, conjuntamente com o secretariado do conselho distrital, contratos-programa a celebrar com sindicatos, nos termos do artigo 72.º, submetê-los à apreciação do conselho fiscalizador e deles dar conhecimento ao conselho distrital;
- g) A presidência do conselho distrital e integrar a mesa do congresso;
- h) As demais funções que lhe forem cometidas pelo conselho distrital;
- i) A representação da USB/CGTP-IN, em juízo e fora dele, activa e passivamente, no âmbito dos poderes próprios ou dos poderes que lhe tenham sido delegados pelo conselho distrital;
- j) Presidir às sessões do plenário de sindicatos.

2 — Compete, ainda, à comissão executiva do conselho distrital apresentar ao conselho distrital uma proposta para a eleição do coordenador.

3 — A comissão executiva do conselho distrital deverá, no exercício das suas competências, garantir a democracia sindical e a unidade da USB/CGTP-IN.

#### Artigo 58.º

##### Definição de funções

A comissão executiva do conselho distrital, na sua primeira reunião após a eleição, deverá:

- a) Definir as funções do coordenador e de cada um dos seus membros tendo em consideração a necessidade de assegurar o pleno exercício das suas competências;
- b) Aprovar o regulamento do seu funcionamento.

#### Artigo 59.º

##### Reuniões

1 — A comissão executiva do conselho distrital reúne sempre que necessário e, em princípio, mensalmente, sendo as suas deliberações tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes.

2 — A comissão executiva do conselho distrital poderá, ainda, reunir a pedido de um terço dos seus membros.

3 — A comissão executiva do conselho distrital só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

### SECÇÃO VI

#### Secretariado do conselho distrital

#### Artigo 60.º

##### Composição

O secretariado do conselho distrital é constituído por membros eleitos pelo conselho distrital de entre os seus membros. Destes, pelo menos metade serão membros da comissão executiva do conselho distrital, sendo um deles obrigatoriamente o coordenador.

#### Artigo 61.º

##### Competência

Compete ao secretariado do conselho distrital, no quadro das decisões e das orientações do conselho distrital:

- a) Assegurar o regular funcionamento e a gestão da USB/CGTP-IN, designadamente nos domínios do pessoal, patrimonial, administrativo e financeiro;
- b) Assegurar a resposta às solicitações de representação sindical da USB/CGTP-IN;
- c) Elaborar anualmente as propostas de contas do exercício anterior, bem como do seu relatório justificativo e do orçamento para o ano seguinte

e apreciá-las em conjunto com a comissão executiva do conselho distrital, antes de as enviar ao conselho distrital;

- d) Informar periódica e regularmente a comissão executiva do conselho distrital e o conselho distrital sobre a situação económica, financeira e patrimonial da USB/CGTP-IN;
- e) Assegurar ao conselho fiscalizador as condições e os apoios necessários ao desempenho das suas competências;
- f) Elaborar, conjuntamente com a comissão executiva do conselho distrital, contratos-programa a celebrar com sindicatos, nos termos do artigo 72.º, submetê-los à apreciação do conselho fiscalizador e deles dar conhecimento ao conselho distrital;
- g) Informar periodicamente os sindicatos filiados da situação do pagamento das quotizações à USB/CGTP-IN, bem como dos contratos-programa e protocolos de cooperação celebrados;
- h) Representar a USB/CGTP-IN, em juízo e fora dele, activa e passivamente, no âmbito dos poderes próprios ou dos poderes que lhe tenham sido delegados pelo conselho distrital;
- i) Integrar a mesa do congresso.

#### Artigo 62.º

##### Reuniões

1 — O secretariado do conselho distrital reúne sempre que necessário e, em princípio, semanalmente, sendo as suas deliberações tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes.

2 — A convocação das reuniões não regulares incumbe ao coordenador ou, no seu impedimento, a um terço dos seus membros.

3 — O secretariado do conselho distrital só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

### SECÇÃO VII

#### Conselho fiscalizador

#### Artigo 63.º

##### Composição

1 — O conselho fiscalizador é constituído por cinco sindicatos, eleitos em plenário de sindicatos, por meio de voto secreto, através de listas apresentadas pelo conselho distrital ou por um mínimo de três sindicatos, sendo eleita aquela que obtiver a maioria simples dos votos validamente expressos.

2 — As listas de candidaturas deverão conter a denominação dos sindicatos candidatos, bem como o nome do respectivo representante no conselho fiscalizador para o mandato considerado, não podendo integrar a lista membros do conselho distrital.

3 — Só se poderão candidatar sindicatos filiados que não registem um atraso superior a três meses no pagamento da quotização à USB/CGTP-IN.

4 — O processo eleitoral do conselho fiscalizador será regulado pelo regulamento eleitoral a aprovar na primeira reunião do plenário de sindicatos que ocorrer após a realização do congresso.

5 — O conselho fiscalizador, eleito quadrienalmente na segunda reunião do plenário de sindicatos que ocorrer após a realização do congresso, manter-se-á em funções até à eleição de novo conselho fiscalizador.

#### Artigo 64.º

##### Competência

Compete ao conselho fiscalizador:

- a) Fiscalizar as contas e os fundos de solidariedade e de apoio à actividade sindical existentes ou que venham a ser criados no âmbito do artigo 67.º dos presentes estatutos;
- b) Emitir parecer sobre o orçamento e as contas do exercício do ano anterior, bem como sobre os seus relatórios justificativos, aprovados pelo conselho distrital e a submeter à aprovação final do plenário de sindicatos;
- c) Emitir parecer sobre os contratos-programa a celebrar com sindicatos, nos termos do artigo 72.º;
- d) Solicitar toda a documentação necessária ao exercício da sua actividade;
- e) Solicitar à comissão executiva do conselho distrital, sempre que o entender necessário, a convocação do plenário de sindicatos.

#### Artigo 65.º

##### Definição de funções

O conselho fiscalizador, na sua primeira reunião após a eleição, deverá:

- a) Eleger, de entre os seus membros, o presidente;
- b) Definir as funções do presidente e de cada um dos seus membros, tendo em consideração a necessidade de assegurar o pleno exercício das suas competências;
- c) Aprovar o regulamento do seu funcionamento.

#### Artigo 66.º

##### Reuniões

1 — O conselho fiscalizador reúne sempre que necessário e, pelo menos, de seis em seis meses.

2 — A convocação das reuniões não regulares incumbe ao presidente ou, no seu impedimento, a um terço dos seus membros.

### CAPÍTULO VI

#### Fundos

#### Artigo 67.º

##### Fundos

Constituem fundos da USB/CGTP-IN:

- a) As quotizações;
- b) As contribuições extraordinárias;

- c) As receitas provenientes da realização de quaisquer iniciativas destinadas à angariação de fundos.

#### Artigo 68.º

##### Quotização

1 — A quotização de cada sindicato filiado é de 5 % da sua quotização mensal, sendo 2 % para o funcionamento da USB/CGTP-IN e 3 % para o fundo de acção de massas.

2 — A quotização deverá ser enviada à comissão executiva do conselho distrital até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que se refere.

3 — A USB/CGTP-IN apresentará anualmente as contas em separado das respectivas quotizações.

#### Artigo 69.º

##### Receitas dos sindicatos

A USB/CGTP-IN poderá assegurar, em colaboração com os associados, a dinamização e coordenação da cobrança as quotizações sindicais dos trabalhadores neles filiados na área da sua actividade.

#### Artigo 70.º

##### Relatório e contas, orçamento e plano de actividades

1 — O conselho distrital deverá submeter à aprovação do plenário de sindicatos, até 31 de Março de cada ano, o relatório da actividade e as contas relativas ao exercício do ano anterior, bem como o seu relatório justificativo e, até 31 de Dezembro, o orçamento e o plano geral de actividades para o ano seguinte, fazendo-os acompanhar do respectivo parecer do conselho fiscalizador.

2 — Os documentos referidos no número anterior deverão ser enviados aos sindicatos filiados até 15 dias antes da data da realização do plenário de sindicatos que os apreciará.

3 — Os sindicatos não filiados não participam nas deliberações sobre o relatório e contas, bem como sobre o orçamento e plano geral de actividades.

#### Artigo 71.º

##### Gestão administrativa e financeira

A fim de avaliar a situação e poder propor a adopção das medidas que se mostrem necessárias, a USB/CGTP-IN poderá analisar a gestão e examinar a contabilidade dos sindicatos filiados, desde que lhe seja solicitado por estas ou quando o considere necessário, nomeadamente sempre que se verifique um atraso no pagamento das quotizações igual ou superior a seis meses e, nestes casos, tenha o acordo das organizações interessadas.

#### Artigo 72.º

##### Contratos-programa

1 — No sentido de permitir a tomada de medidas conducentes à promoção de solidariedade entre os sindicatos da estrutura da USB/CGTP-IN, relativamente a sindicatos impossibilitados de proceder ao pagamento

da quotização, poderão ser celebrados contratos-programa com a USB/CGTP-IN, envolvendo as respectivas uniões e confederação, a serem elaborados conjuntamente pela comissão executiva e pelo secretariado do conselho distrital, sujeitos a parecer do conselho fiscalizador e deles dando conhecimento ao conselho distrital.

2 — Dos contratos-programa referidos no número anterior constará obrigatoriamente a previsão de isenção total ou parcial de pagamento de quotização por parte dos sindicatos, o respectivo prazo de duração, os compromissos assumidos pelos mesmos no que se refere a medidas de reestruturação sindical, de gestão económica e de reforço da organização sindical e as respectivas formas de acompanhamento da sua execução.

## **CAPÍTULO VII**

### **Regime disciplinar**

#### **Artigo 73.º**

##### **Sanções**

Podem ser aplicadas aos sindicatos filiados as sanções de repreensão, suspensão até 12 meses e expulsão.

#### **Artigo 74.º**

##### **Repreensão**

Incorrem na sanção de repreensão os sindicatos filiados que, de forma injustificada, não cumpram os presentes estatutos.

#### **Artigo 75.º**

##### **Suspensão e expulsão**

Incorrem na sanção de suspensão até 12 meses ou na de expulsão, consoante a gravidade da infracção, os sindicatos filiados que:

- a) Reincidam na infracção prevista no artigo anterior;
- b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes, tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
- c) Pratiquem actos lesivos dos direitos e interesses dos trabalhadores.

#### **Artigo 76.º**

##### **Direito de defesa**

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao sindicato filiado seja dada toda a possibilidade de defesa.

#### **Artigo 77.º**

##### **Poder disciplinar**

1 — O poder disciplinar será exercido pelo conselho distrital, o qual poderá delegar numa comissão de inquérito constituída para o efeito.

2 — Da decisão do conselho nacional cabe recurso para o plenário de sindicatos, que decidirá em última instância. O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião que ocorrer, após a sua interposição, salvo se o plenário de sindicatos já tiver sido convocado.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Alteração dos estatutos**

#### **Artigo 78.º**

##### **Competência**

Os presentes estatutos só podem ser alterados pelo congresso.

## **CAPÍTULO IX**

### **Símbolo, bandeira e hino**

#### **Artigo 79.º**

##### **Símbolo**

O símbolo da USB/CGTP-IN é o símbolo da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional, em que assentam as iniciais USB separadas por uma barra das iniciais CGTP-IN.

#### **Artigo 80.º**

##### **Bandeira**

A bandeira da USB/CGTP-IN é em tecido vermelho, tendo no canto superior esquerdo o símbolo da CGTP-IN. Ao lado, a amarelo, estão gravadas as palavras «USB/CGTP-IN».

#### **Artigo 81.º**

##### **Hino**

O hino da USB/CGTP-IN é o hino da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional designado «hino da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional».

## **CAPÍTULO X**

### **Fusão e dissolução**

#### **Artigo 82.º**

##### **Competência**

A fusão e a dissolução da USB/CGTP-IN só poderá ser deliberada em congresso, expressamente convocado para o efeito.

#### **Artigo 83.º**

##### **Deliberação**

1 — As deliberações relativas à fusão e à dissolução terão de ser aprovadas pelos sindicatos filiados que representem, pelo menos, três quartos do número de trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados.

2 — O congresso que deliberar a fusão e a dissolução da confederação deverá obrigatoriamente definir os termos em que estas se processarão, proceder à liquidação do património e definir o destino dos respectivos bens.

Registados em 19 de Outubro de 2004, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 138, a fl. 64 do livro n.º 2.

## II — CORPOS GERENTES

### **Sind. dos Profissionais de Banca dos Casinos — Eleição em 25 de Agosto de 2004 para o triénio de 2004-2007.**

#### **Direcção nacional**

##### **Efectivos:**

João António Marques Teixeira, sócio n.º 1403, residente no Estoril, empregado no Casino de Monte Gordo, bilhete de identidade n.º 2206657, de 15 de Outubro de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.

Deodato José Teresa Santos, sócio n.º 1734, residente em Vilamoura, empregado no Casino de Vilamoura, bilhete de identidade n.º 6255007, de 29 de Março de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.

Carlos Manuel Costa Chouco, sócio n.º 1767, residente na Figueira da Foz, empregado no Casino da Figueira, bilhete de identidade n.º 2594607, de 19 de Março de 1997, do arquivo de identificação de Coimbra.

Joaquim Sousa Araújo, sócio n.º 1660, residente na Póvoa de Varzim, empregado no Casino Varzim-Sol, bilhete de identidade n.º 3161362, de 26 de Novembro de 2002, do arquivo de identificação do Porto.

João Jorge Marques Evangelista, sócio n.º 676, residente no Seixal, empregado no Casino do Estoril, bilhete de identidade n.º 4615510, de 18 de Janeiro de 1996, do arquivo de identificação de Lisboa.

Eduardo Manuel Sousa Marques do Carmo, sócio n.º 1439, residente em Lisboa, empregado no Casino de Espinho, bilhete de identidade n.º 285592, de 5 de Março de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa.

João Marques da Silva, sócio n.º 913, residente na Figueira da Foz, empregado no Casino da Figueira, bilhete de identidade n.º 530584, de 16 de Setembro de 1998, do arquivo de identificação de Coimbra.

##### **Substitutos:**

Manuel António Sinfrónio de Matos, sócio n.º 1880, residente em Monte Gordo, empregado no casino de Monte Gordo, bilhete de identidade n.º 4784695, de 14 de Junho de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.

Manuel Cândido Paris, sócio n.º 1418, residente em Quarteira, empregado no Casino de Vilamoura, bilhete de identidade n.º 6714173, de 14 de Janeiro de 1997, do arquivo de identificação de Lisboa.

Jorge Manuel Lopes Rascão, sócio n.º 1486, residente na Figueira da Foz, empregado no Casino da Figueira, bilhete de identidade n.º 4017913, de 10 de Julho de 2003, do arquivo de identificação de Coimbra.

Duarte José Costa Monteiro, sócio n.º 1900, residente na Póvoa de Varzim, empregado no Casino da Varzim-Sol, bilhete de identidade n.º 9558769, de 10 de Janeiro de 2003, do arquivo de identificação do Porto.

Manuel Américo Casal Ribeiro, sócio n.º 896, residente na Parede, empregado no Casino do Estoril, bilhete

de identidade n.º 2754536, de 9 de Março de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa.

Manuel Alves Loureiro, sócio n.º 910, residente em Espinho, empregado no Casino de Espinho, bilhete de identidade n.º 1810563, de 24 de Maio de 1995, do arquivo de identificação de Lisboa.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2004, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 14 de Outubro de 2004.

### **Sind. dos Funcionários Judiciais Eleição em 12 de Julho de 2004 para o mandato de quatro anos**

#### **Direcção nacional**

##### **Efectivos:**

##### **Círculo nacional:**

Presidente — Fernando Jorge Amoreira Fernandes, sócio n.º 1221, técnico de justiça principal, Sindicato dos Funcionários Judiciais.

Secretário geral — António Manuel Antunes Marçal, sócio n.º 5500, escrivão-adjunto, Sindicato dos Funcionários Judiciais.

Secretário — António José Ventura Cesário, sócio n.º 515, escrivão de direito, Tribunal Judicial de Santiago do Cacém.

Tesoureiro — Alberto Manuel Teixeira Mesquita, sócio n.º 90, escrivão de direito, Tribunal Judicial de Oeiras.

Tesoureiro-adjunto — José Luís Ferreira, sócio n.º 3982, escrivão de direito, Tribunal Judicial de Valongo.

##### **Círculo eleitoral dos Açores:**

Vice-presidente — Fernando Manuel Mendes Gomes, sócio n.º 6385, escrivão auxiliar, Tribunal Judicial de Ponta Delgada.

Olímpio Pinto dos Santos, sócio n.º 5519, técnico de justiça-adjunto, Ministério Público do Tribunal Judicial de Ponta Delgada.

Emanuel Jorge Ramires da Costa, sócio n.º 6507, escrivão-adjunto, Tribunal Judicial de Angra do Heroísmo.

##### **Círculo eleitoral de Coimbra:**

Vice-presidente — António Carlos Bento de Almeida, sócio n.º 400, secretário de justiça, Tribunal Judicial de Viseu.

Augusto Neves do Nascimento, sócio n.º 5269, escrivão-adjunto.

Manuel Filipe Miranda, sócio n.º 2388, escrivão de direito, varas de competência mista, cível e criminal e Tribunal de Instrução Criminal de Coimbra.

Orlando Matias da Silva Carapeto, sócio n.º 6147, secretário de justiça, Tribunal Judicial de Ourém.  
Vitor Manuel Marques Dias, sócio n.º 3889, escrivão-adjunto, Tribunal Judicial do Fundão.  
Manuel Luís Marques Fernandes, sócio n.º 2444, escrivão de direito, Tribunal Judicial de Nelas.  
Celeste Antónia Figueiredo Almeida Costa, sócia n.º 904, técnica de justiça principal, Ministério Público de Anadia.

#### Círculo eleitoral de Évora:

Vice-presidente — Vitor Bernardino do Carmo Norte, sócio n.º 4309, secretário de justiça, Sindicato dos Funcionários Judiciais.  
António Manuel Pequeto Castor, sócio n.º 4778, escrivão auxiliar, Sindicato dos Funcionários Judiciais.  
Maximiano Provisor Rebelo, sócio n.º 3591, escrivão de direito, 1.º Juízo Criminal da Comarca de Évora.  
Carlos Alberto de Jesus Gomes, sócio n.º 802, secretário de justiça, Tribunal do Trabalho de Beja.  
José João de Matos Marques, sócio n.º 5412, escrivão-adjunto, Tribunal Judicial do Cartaxo.  
António Manuel Macedo Furtado, sócio n.º 556, escrivão-adjunto, Tribunal de Círculo e de Comarca de Setúbal.  
Mário Simões Lourenço, sócio n.º 4338, escrivão-adjunto, Tribunal Judicial de Olhão.

#### Círculo eleitoral de Lisboa:

Vice-presidente — José Manuel Guerreiro da Silva, sócio n.º 2010, secretário de justiça, Varas Mistas de Sintra.  
Arnaldo Alberto Sequeira Lourenço, sócio n.º 672, escrivão-adjunto, Sindicato dos Funcionários Judiciais.  
Joaquim Luís Barrigas Queiroga, sócio n.º 1719, escrivão de direito, Tribunal Administrativo e Fiscal de Almada.  
António José Abrantes de Matos, sócio n.º 5667, técnico de justiça principal, serviços do Ministério Público nas Varas Criminais de Lisboa.  
Jorge Gualter Ribeiro Falcão Lopes, sócio n.º 7113, escrivão auxiliar, 2.º Juízo Cível de Lisboa.  
Izaurinda Maria Zambujo Catarino, sócia n.º 1527, escrivã de direito, Tribunal Judicial de Almada.  
João Luís Vitorino Lopes, sócio n.º 8148, escrivão auxiliar, Tribunal Judicial de Loures.

#### Círculo eleitoral da Madeira:

Vice-presidente — José António do Vale Martins Coroado, sócio n.º 4071, escrivão de direito, Tribunal Judicial do Funchal — 3.º Cível.  
Eusébio Gouveia Perreira Oliveira, sócio n.º 6489, motorista, Vara Mista do Funchal.  
Danilo João Mendonça Pereira, sócio n.º 5157, escrivão-adjunto, Tribunal da Comarca do Funchal.

#### Círculo eleitoral do Porto:

Vice-presidente — Manuel Fernando Barbosa de Sousa, sócio n.º 2383, técnico de justiça principal, Serviços do Ministério Público dos Juízos Criminais, Tribunal Administrativo e Fiscal e DIAP do Porto.  
Arnaldo Luís Azevedo, sócio n.º 674, escrivão de direito, Secretaria-Geral, Varas e Juízos Cíveis do Porto.  
Felicidade Nascimento Guimarães de Melo Rodrigues, sócia n.º 1138, escrivã-adjunta, Sindicato dos Funcionários Judiciais.

José Manuel Teixeira da Lapa, sócio n.º 2041, escrivão de direito, 1.º Juízo Cível de Matosinhos.  
José António da Silva Torres, sócio n.º 5578, escrivão-adjunto, Sindicato dos Funcionários Judiciais.  
Armindo da Costa Ferreira, sócio n.º 4770, escrivão de direito, Tribunal de Execução de Penas do Porto.  
Carla Marina Baguinho Vaz, sócia n.º 4978, escrivã-adjunta, 4.º Juízo Cível do Porto.

#### Suplentes:

João Estrela Louro da Cruz Horta, sócio n.º 6930, escrivão-adjunto, Tribunal Judicial de Setúbal.  
Regina Maria de Almeida Soares, sócia n.º 5522, escrivã-adjunta, 4.ª Vara Cível de Lisboa.  
Sónia Isabel Garcia Loureiro, sócia n.º 8031, escrivã auxiliar, Tribunal Judicial da Maia.

#### Círculo eleitoral dos Açores:

Ana Margarida Quintas Franco Nunes Pedro de Almeida, sócia n.º 7320, escrivã auxiliar, Tribunal Judicial de Ponta Delgada.  
José Alfredo Oliveira Marcelo, sócio n.º 8291, escrivão auxiliar, Tribunal Judicial de Ponta Delgada.

#### Círculo eleitoral de Coimbra:

Manuel Rebelo Gomes, sócio n.º 2476, secretário de justiça, Tribunal Judicial de Nelas.  
António José Mafra Vieira Repolho, sócio n.º 500, técnico de justiça-adjunto, Serviços do Ministério Público da Comarca de Leiria.  
Maria Virgínia Ferreira Duarte Bastos, sócia n.º 3529, escrivã auxiliar, Juízos Cíveis de Coimbra.  
Maria da Natividade Pereira Lepperet, sócia n.º 8916, escrivã auxiliar, 1.º Juízo Cível de Coimbra.  
Nuno Filipe de Matos Lorvão, sócio n.º 5290, escrivão auxiliar, Tribunal Judicial da Comarca de Alcobaça.

#### Círculo eleitoral de Évora:

Vitor Manuel da Silva Sampaio Lopes, sócio n.º 7121, escrivão de direito, Tribunal Judicial de Beja.  
Armando António Sousa Torrão, sócio n.º 5318, técnico de justiça-adjunto, Ministério Público da Comarca de Serpa.  
Luzia Amélia Filipe, sócia n.º 4312, escrivã-adjunta, Tribunal Judicial de Tavira.  
Isabel Valéria de Castro Varajão, sócia n.º 4860, técnica de justiça-adjunta, Ministério Público do Tribunal Judicial de Santarém.  
João Pedro de Oliveira Cruz, sócio n.º 6574, técnico de justiça auxiliar, Ministério Público de Setúbal.

#### Círculo eleitoral de Lisboa:

Fernando Manuel Antunes Silva, sócio n.º 6239, escrivão auxiliar, 2.ª Vara Cível — Palácio da Justiça de Almada.  
Elisabete Freitas de Oliveira, sócia n.º 1059, escrivã-adjunta, 1.º Juízo Cível do Tribunal da Comarca de Sintra.  
Francisco Manuel Pereira Medeiros, sócio n.º 8128, escrivão auxiliar, 2.º Juízo do Tribunal do Trabalho de Lisboa.  
Lídia dos Anjos Barreiras Curto, sócia n.º 2183, escrivã de direito, Tribunal de Família e Menores da Comarca do Barreiro.

Natércia Maria de Figueiredo Lopes, sócia n.º 5350, escritvã-adjunta, Tribunal Judicial de Vila Franca de Xira.

**Círculo eleitoral da Madeira:**

Rui Paulo de Freitas Caires, sócio n.º 7758, escrivão-adjunto, Tribunal da Comarca do Funchal.  
Sancho Manuel Spínola Pontes, sócio n.º 6050, escrivão de direito, Tribunal Judicial de Santa Cruz.

**Círculo eleitoral do Porto:**

Miguel Luís Fernandes Cardoso Pina, sócio n.º 5078, escrivão auxiliar, 1.º Juízo do Tribunal do Trabalho do Porto.

Abel António Carrilho Rodrigues, sócio n.º 6674, escrivão-adjunto, 9.ª Vara Cível do Porto.

Joaquim José Branco Antónione Ribeiro, sócio n.º 7284, escrivão auxiliar, 1.ª e 2.ª Varas Criminais do Porto.

Miguel António Carneiro Lopes Pereira, sócio n.º 4941, escrivão-adjunto, 4.º Juízo do Tribunal Judicial da Maia.

Carlos Rogério Oliveira Rodrigues, sócio n.º 886, técnico de justiça-adjunto, Tribunal do Trabalho de Guimarães.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 2.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2004, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 18 de Outubro de 2004.

**União dos Sind. do Dist. de Braga — USB/CGTP-IN — Eleição do conselho distrital em 1 de Outubro de 2004 para o quadriénio de 2004-2008**

**Processo eleitoral realizado no 6.º congresso realizado em 1 de Outubro de 2004**

	Nome	Data de nascimento	Número do BI	Data de emissão	Arquivo
1	Adão Ribeiro Mendes	27-9-1951	3472233	30-4-2002	Lisboa.
2	André Silva Azevedo	5-3-1979	11625579	30-4-2001	Lisboa.
3	António Alberto Almeida Carvalho	7-11-1967	8385343	30-10-2003	Lisboa.
4	António Filipe Cunha e Pinto	6-6-1976	11374087	1-10-2001	Lisboa.
5	António José Fernandes Ferreira	7-11-1951	2999962	15-3-1996	Braga.
6	António José Salgado Almeida	11-9-1958	3949335	23-11-1998	Lisboa.
7	Armando Sousa Monteiro	25-8-1941	3212903	8-4-2003	Lisboa.
8	Baltazar Afonso Ferreira Gonçalves	20-9-1961	6635839	30-6-2003	Braga.
9	Baltazar Lage Vilela	5-7-1939	1983935	5-7-2003	Lisboa.
10	Carlos Alberto Ferreira de Carvalho	14-8-1959	7978813	26-4-2002	Braga.
11	Carmino João da Costa Soares	16-11-1968	9261549	18-2-2003	Braga.
12	Celestino Silva Gonçalves	21-7-1948	15838559	20-1-2003	Braga.
13	David José Vieira de Oliveira	24-10-1962	6586627	26-9-1996	Braga.
14	Domingos Veloso Ribeiro	28-9-1953	5995355	3-6-2004	Braga.
15	Eduardo Jorge Pinto Martins	29-9-1978	11402716	31-3-2004	Lisboa.
16	Francisco Manuel da Silva Vieira	14-7-1956	6673420	13-10-1999	Lisboa.
17	João Oliveira Lourenço	17-8-1956	3695722	28-7-1997	Braga.
18	Joaquim Daniel Pereira Rodrigues	22-1-1972	10416601	30-8-2001	Lisboa.
19	Joaquim de Jesus Faria Ferreira	30-8-1962	8692419	27-1-2002	Braga.
20	Joaquim Gonçalves Portela	27-9-1957	5828649	5-5-1999	Lisboa.
21	Joaquim Manuel de Sousa Gomes	4-2-1957	7802175	16-12-2003	Lisboa.
22	Jorge Leonel Pinto Vasconcelos Felgueiras	24-6-1959	3725161	20-6-1997	Lisboa.
23	José Araújo e Silva	21-2-1955	6881267	24-10-1997	Lisboa.
24	José Augusto da Silva Pereira	4-1-1969	8450644	21-10-2002	Lisboa.
25	José da Cunha	9-11-1947	2883528	2-2-1994	Lisboa.
26	José da Encarnação Vidal	9-10-1947	5652896	16-4-2004	Braga.
27	José Horácio Vieira de Sousa	21-8-1949	5788617	11-10-1994	Braga.
28	José Manuel Rodrigues Pereira	16-12-1968	12177097	10-12-2003	Lisboa.
29	José Maria Alves Ferreira	16-12-1945	724721	3-2-2000	Lisboa.
30	Júlio Alberto Ferreira Ribeiro	5-6-1957	3953658	12-11-1998	Braga.
31	Lília Maria Guerreiro Assunção Leite Santos	20-10-1950	1933012	17-3-2004	Braga.
32	Luís de Jesus Godinho	10-6-1960	328471	17-3-2003	Porto.
33	Luís Miguel Sampaio Oliveira	18-08-1977	11085982	5-4-1999	Lisboa.
34	Eloísa Adélia Antónia Silva	10-9-1964	AR0372645	14-11-2003	Braga.
35	Manuel da Conceição Mendes	10-2-1952	3547043	19-10-1995	Braga.
36	Manuel Ferreira de Carvalho	10-7-1951	3961568	9-1-2004	Braga.
37	Manuel Joaquim Alves Gonçalves	29-6-1963	66090482	22-9-2000	Lisboa.
38	Manuel Macedo Pinheiro	25-6-1963	6592810	1-6-2004	Lisboa.
39	Manuel Rodrigues da Cunha	7-10-1956	8735506	6-10-1997	Braga.
40	Margarida Maria de Oliveira Leça	29-9-1952	2735738	13-1-1995	Lisboa.
41	Maria Amélia Sousa Lopes	20-2-1954	8458702	9-12-1998	Braga.
42	Maria Helena Folhadela Ferreira Simões	21-7-1953	91067664	9-2-1994	Lisboa.
43	Maria José Oliveira da Silva Miranda	19-8-1956	7912526	27-9-1999	Lisboa.
44	Maria Madalena Alves Ferreira	31-05-1953	3011555	9-7-1996	Braga.
45	Maximiliano Nuno Torres Sá Pereira	31-7-1976	11130162	13-6-2003	Braga.
46	Ricardo Ferreira Dias	16-4-1970	9461859	10-3-2003	Braga.
47	Sandra Maria Gomes Martins Azevedo	2-3-1975	10596608	12-4-2001	Braga.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2004, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 18 de Outubro de 2004.

# ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I — ESTATUTOS

### **Assoc. Empresarial de Valongo**

Aprovados em assembleia geral constituinte em 11 de Maio de 2004.

#### **Estatutos**

#### **CAPÍTULO I**

#### **Denominação, sede, objectivo e duração**

##### **Artigo 1.º**

##### **Denominação**

Regem os presentes estatutos — em tudo quanto não contrariem a legislação aplicável — a actividade da Associação Empresarial de Valongo.

##### **Artigo 2.º**

##### **Duração**

A Associação Empresarial de Valongo constituiu-se e existe por tempo indeterminado e sem fins lucrativos.

##### **Artigo 3.º**

##### **Causas de extinção**

A Associação Empresarial de Valongo só se poderá extinguir nos casos previstos na lei, nomeadamente:

- 1) Por deliberação da assembleia geral;
- 2) Pelo falecimento ou desaparecimento de todos os associados;
- 3) Por decisão judicial que declare a sua insolvência;
- 4) Por decisão judicial, quando o seu fim se tenha esgotado ou se haja tornado impossível;
- 5) Por decisão judicial, quando o seu fim real não coincida com o fim expresso nos estatutos;
- 6) Por decisão judicial, quando o seu fim seja sistematicamente prosseguido por meios ilícitos ou imorais;
- 7) Por decisão judicial, quando a sua existência se torne contrária à ordem pública.

##### **Artigo 4.º**

##### **Âmbito**

A Associação Empresarial de Valongo representa, neste concelho, todas as actividades de comércio, indústria e serviços.

##### **Artigo 5.º**

##### **Sede**

A Associação Empresarial de Valongo tem a sua sede em Valongo, podendo esta ser mudada, dentro da cidade, por deliberação de direcção, sempre que a obtenção de melhores condições o justifique.

##### **Artigo 6.º**

##### **Objectivo**

A Associação Empresarial de Valongo tem por objectivo a representação e defesa dos interesses comuns de todos os associados, em busca de progresso técnico, económico e social, nomeadamente:

- 1) Cooperando com os seus associados com vista a resolução dos seus problemas;
- 2) Elaborando, difundindo e desenvolvendo estudos relativos a soluções que visem o desenvolvimento e prosperidade dos seus associados, bem como das actividades por eles exercidas;
- 3) Colaborando activa e dinamicamente com a Administração Pública em matéria de relações laborais, previdência, crédito, segurança, etc.;
- 4) Disponibilizando a todos os associados, sem excepção, os serviços destinados a apoiar e incentivar o seu desenvolvimento;
- 5) Colaborando e conjugando a sua actividade com a de outras associações congéneres, na resolução de problemas comuns;
- 6) Defendendo e protegendo os seus associados de práticas de concorrência desleal e toda a espécie de delitos económicos, por todos os meios ao seu alcance.

##### **Artigo 7.º**

##### **Meios**

Para os fins referidos no artigo anterior, compete à Associação Empresarial de Valongo:

- 1) A manutenção de serviços administrativos — de apoio aos associados — e com capacidade para assegurarem o trabalho resultante da prossecução dos fins estatutários;
- 2) A constituição de comissões permanentes ou eventuais para o estudo dos problemas dos ramos de actividade comercial, industrial e de prestação de serviços que a Associação repre-



sentar, sempre que a importância ou gravidade dos mesmos o justifique;

- 3) Negociar, por conta, em nome e representação dos associados, a contratação colectiva de trabalho com os sindicatos.

## **CAPÍTULO II**

### **Sócios efectivos, auxiliares, honorários e beneméritos**

#### **Artigo 8.º**

##### **Capacidade**

Serão admitidos como sócios efectivos quer as pessoas singulares quer as pessoas colectivas que no concelho de Valongo exerçam as actividades de comércio, indústria ou de prestação de serviços.

#### **Artigo 9.º**

##### **Sócios auxiliares**

As pessoas singulares ou colectivas não abrangidas por estes estatutos poderão ser admitidas como sócios auxiliares.

#### **Artigo 10.º**

##### **Sócios honorários**

Por proposta da direcção, a submeter à assembleia geral, poderão ser eleitas sócios honorários as pessoas singulares ou colectivas, do concelho ou de fora dele, que tenham prestado serviços relevantes nas áreas de comércio, indústria e serviços, assim nessas áreas tendo obtido projecção que justifique esta distinção, servindo como exemplo à comunidade.

#### **Artigo 11.º**

##### **Sócios beneméritos**

Por proposta da direcção, a submeter à assembleia geral, poderão ser eleitas sócios beneméritos as pessoas singulares ou colectivas, do concelho ou fora dele, que, pelo seu contributo em actuação, trabalho ou valores, tenham concorrido de forma relevante para a eficiência, prestígio ou projecção e defesa dos seus interesses enquanto associação de classe.

#### **Artigo 12.º**

##### **Admissão**

Compete à direcção, depois de verificados os pressupostos constantes nos dois artigos anteriores, deferir, ou não, as propostas de admissão apresentadas, devendo para tal exigir aos interessados a comprovação dos elementos constantes dos respectivos processos de candidatura.

#### **Artigo 13.º**

##### **Recurso**

Do não deferimento pela direcção dos pedidos de admissão cabe recurso para a assembleia geral.

#### **Artigo 14.º**

##### **Pessoas colectivas**

O associado que seja pessoa colectiva designará de entre os seus representantes legais aquele que o repre-

sentará perante a Associação, devendo esse facto constar da respectiva proposta de admissão, para o efeito devidamente autenticada. A todo o tempo, a pessoa colectiva poderá substituir o seu representante.

### **Direitos e obrigações dos associados**

#### **Artigo 15.º**

##### **Direitos do associado**

São direitos do associado com quotização regularizada:

- 1) Tomar parte nas assembleias gerais nas condições de representação estabelecidas nos presentes estatutos;
- 2) Eleger e ser eleito nos termos e condições dos estatutos, desde que tenha a qualidade de associado há pelo menos 180 dias;
- 3) Requerer a convocação da assembleia geral segundo o prescrito nos presentes estatutos;
- 4) Sugerir, por escrito, à direcção tudo quanto julgue de interesse para a Associação ou das actividades que ela representa, segundo uma perspectiva de racionalidade de meios e fins;
- 5) Utilizar a sede e serviços da Associação, nas condições e termos a estabelecer em regulamento próprio a elaborar pela direcção;
- 6) Usufruir de todas as demais regalias que, pelos estatutos ou demais regulamentos internos, lhe sejam consignadas.

#### **Artigo 16.º**

##### **Deveres do associado**

São deveres do associado:

- 1) Exercer os cargos associativos para que for eleito ou designado;
- 2) Pagar de uma só vez a jóia de inscrição e pontualmente a quotização mensal que lhe for fixada, de acordo com a tabela aprovada pela assembleia geral;
- 3) Cumprir os estatutos e demais deliberações dos órgãos sociais;
- 4) Comparecer às assembleias gerais e reuniões para que for convocado;
- 5) Colaborar com a Associação, nomeadamente prestando todas as informações que lhe forem solicitadas quando estas visem a obtenção ou aperfeiçoamento dos fins daquela;
- 6) Tratar com urbanidade, respeito e correcção os membros da direcção, funcionários e todos os demais elementos órgãos sociais.

#### **Artigo 17.º**

##### **Perda de qualidade de associado**

Perde a qualidade de associado:

- 1) O que tenha deixado de exercer a actividade que legitimou a sua admissão como associado;
- 2) O que tenha praticado actos contrários aos objectivos da Associação ou susceptíveis de afectar gravemente o seu prestígio;

- 3) O que, tendo em débito mais de três meses de quotas, não liquide o débito dentro do prazo que, através de carta registada, lhe for comunicado;
- 4) O que for condenado judicialmente por qualquer crime, designadamente difamação ou injúria, contra qualquer associado ou associados, quando aquele se refira ao exercício da respectiva actividade;
- 5) O que for condenado judicialmente por qualquer crime, designadamente difamação ou injúria, quando referido a membros da direcção ou de qualquer outro órgão social, ou funcionário da Associação;
- 6) Por pedido de demissão, apresentado por escrito pelo associado.

§ 1.º Nos casos referidos nos anteriores n.ºs 2), 4) e 5), a exclusão compete à assembleia geral, sob proposta da direcção.

§ 2.º Nos casos referidos nos anteriores n.ºs 1) e 3), a exclusão é da competência da direcção.

§ 3.º A quotização dos três meses seguintes à exclusão ou recepção do pedido de demissão é sempre devida pelo sócio excluído ou demitido, qualquer que tenha sido a razão que lhe deu motivo.

#### **Infracções e disciplina**

##### **Artigo 18.º**

###### **Infracções disciplinares**

Sem prejuízo das infracções aos preceitos legais vigentes, constitui infracção disciplinar:

- 1) A falta de cumprimento dos deveres enunciados no artigo 15.º, salvo se, relativamente à alínea a) daquele artigo, o associado tiver idade superior a 70 anos ou apresente razões justificativas, que, depois apreciadas pela assembleia geral, sejam válidas;
- 2) O não cumprimento de obrigações resultantes de acordos globais firmados pela Associação.

##### **Artigo 19.º**

###### **Punições**

As infracções disciplinares referidas no artigo anterior serão puníveis com:

- 1) Simples advertência;
- 2) Advertência registada;
- 3) Multa até ao valor de um ano de quotização;
- 4) Suspensão dos direitos de associado até seis meses;
- 5) Exclusão.

§ 1.º A graduação e a aplicação das sanções previstas nos n.ºs 1), 2), 3) e 4) são da competência exclusiva da direcção, mediante a instauração de processo disciplinar sumário, cabendo recurso por escrito para a assembleia geral no prazo de 15 dias a contar da aplicação da mesma.

§ 2.º A interposição de recurso suspende a aplicação da sanção, até decisão final da assembleia geral.

§ 3.º Toda a votação da assembleia geral que implique a aplicação de sanções é feita por escrutínio secreto.

##### **Artigo 20.º**

###### **Efeitos da saída ou exclusão**

O associado que por qualquer forma deixe de pertencer à Associação não tem o direito de reaver as quotizações que haja pago, isto sem prejuízo da sua responsabilidade por todas as prestações relativas ao tempo em que foi membro da Associação.

#### **CAPÍTULO III**

##### **Órgãos sociais**

##### **Artigo 21.º**

###### **Órgãos sociais**

São órgãos da Associação a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

##### **Artigo 22.º**

###### **Orgânica**

1 — O mandato dos membros da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal é de quatro anos.

2 — No caso de vacatura, em qualquer dos órgãos, de um ou mais dos seus membros, esgotados os vogais substitutos chamados à efectividade, deverá proceder-se à eleição para o preenchimento dos lugares vagos, dentro de 60 dias a contar da data em que o presidente da assembleia geral declare vago o cargo ou cargos.

3 — Vagando o cargo de tesoureiro da direcção, os restantes membros designarão de entre si aquele que deve ocupar o cargo, seguindo-se igual procedimento em caso de impedimento prolongado.

4 — As eleições serão obrigatoriamente realizadas até 31 de Dezembro do último ano do mandato, por escrutínio secreto, devendo cada lista referir os três órgãos sociais a eleger e especificar os cargos a desempenhar em cada um deles.

5 — É permitida a reeleição para qualquer cargo, no mesmo ou em diferente órgão social.

##### **Artigo 23.º**

###### **Votação**

1 — Cada associado só tem direito a um voto.

2 — Os associados votarão pessoalmente, sendo no entanto permitido o voto por correspondência, devendo para o efeito a lista estar contida em sobrescrito fechado e lacrado, contendo exteriormente o nome do votante e o seu número de sócio, o qual será incluído em envelope, juntamente com carta dirigida ao presidente da assembleia geral com assinatura reconhecida notarialmente.

##### **Artigo 24.º**

###### **Privação do direito de voto**

1 — O associado não pode votar, por si ou como representante de outrem, nas matérias em que haja conflito de interesses entre a Associação e ele, seu cônjuge, ascendentes ou descendentes.

2 — As deliberações tomadas com infracção do disposto no número anterior são anuláveis se o voto do associado for essencial a existência da maioria necessária.

#### Artigo 25.º

##### Remunerações dos cargos sociais

1 — O exercício dos cargos sociais não é remunerado.

2 — Quando houver lugar a deslocações dos membros dos corpos sociais em exercício, serão estes reembolsados das importâncias relativas às despesas efectuadas em função da sua representação, desde que convenientemente justificadas e documentadas.

#### Assembleia geral

#### Artigo 26.º

##### Composição

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados ou seus representantes referidos no artigo 12.º e será dirigida por uma mesa composta por um presidente e dois secretários.

2 — Ao presidente incumbe convocar as assembleias gerais e dirigir os respectivos trabalhos, bem como dar posse aos membros eleitos para os diferentes cargos dos órgãos sociais.

3 — Aos secretários cabe auxiliar o presidente, substituí-lo nos seus impedimentos e elaborar as respectivas actas.

#### Artigo 27.º

##### Competência

À assembleia geral compete:

- 1) Deliberar sobretudo quanto não esteja compreendido nas atribuições legais ou estatutárias de outros órgãos da pessoa colectiva;
- 2) Eleger a respectiva mesa, bem como a direcção e o conselho fiscal e respectivos membros substitutos;
- 3) Estabelecer as quotizações e jóias a pagar pelos associados;
- 4) Destituir os corpos gerentes;
- 5) Decidir os recursos para ela interpostos de quaisquer deliberações da direcção ou de conselho fiscal;
- 6) Velar pelo cumprimento das disposições estatutárias;
- 7) Apreciar e deliberar sobre:

O relatório e contas anuais da direcção;

O parecer que pelo conselho fiscal for elaborado acerca do relatório e contas da direcção;

Quaisquer actos, trabalhos interpostos que lhe sejam submetidos;

Alteração dos estatutos e de mais assuntos sobre os quais a direcção entenda ouvi-la.

§ único. No caso da destituição dos corpos gerentes, será eleita uma comissão gestora até à realização de novas eleições.

#### Artigo 28.º

##### Realização

A assembleia geral reunir-se-á:

- 1) Ordinariamente, até 31 de Março de cada ano, para apreciar o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal relativos à gerência do ano findo;
- 2) Extraordinariamente, sempre que o seu presidente a convoque por sua iniciativa, a pedido da direcção ou do conselho fiscal, ou ainda quando, por escrito, seja requerido por um grupo de associados no gozo dos seus direitos, não inferior a 10% do número de sócios efectivos da Associação;
- 3) Quando a reunião da assembleia geral for requerida nos termos da última parte do número anterior, esta só poderá funcionar desde que esteja presente a maioria dos sócios que a requereram.

#### Artigo 29.º

##### Convocação

1 — A convocação da assembleia geral será feita por meio de aviso postal expedido para cada um dos sócios com a antecedência mínima de oito dias, devendo no mesmo ser indicado o dia, a hora e o local da reunião, bem como a ordem dos trabalhos.

2 — São anuláveis as deliberações tomadas sobre matéria estranha à ordem do dia, salvo se todos os associados comparecerem à reunião e todos concordarem com o aditamento.

3 — A comparência de todos os associados sanciona quaisquer irregularidades da convocação, desde que nenhum deles se oponha à realização da assembleia.

#### Artigo 30.º

##### Quórum

A assembleia geral funcionará em primeira convocatória com a presença da maioria dos sócios e em segunda convocatória, com qualquer número, passados trinta minutos após a hora inicialmente marcada.

#### Artigo 31.º

##### Deliberações e votações

1 — As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes, sendo a votação feita obrigatoriamente por escrutínio secreto sempre que envolva mérito ou demérito de alguém ou seja requerida por algum dos sócios presentes.

2 — Votarão em primeiro lugar os sócios presentes, de seguida os membros que compõem a mesa e após estes, terá lugar a votação efectuada por correspondência, de harmonia com o n.º 2 do artigo 22.º

3 — As deliberações sobre a dissolução da Associação só serão válidas desde que obtenham o voto favorável de, pelo menos, 75 % da totalidade dos sócios efectivos.

4 — As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem o voto favorável de três quartos do número dos associados presentes.

## **Direcção**

### **Artigo 32.º**

#### **Composição**

A direcção é composta por um presidente, dois vice-presidentes, um tesoureiro, um secretário e quatro vogais.

### **Artigo 33.º**

#### **Substitutos**

Haverá obrigatoriamente um mínimo de quatro substitutos.

### **Artigo 34.º**

#### **Competência**

Compete à direcção:

- 1) Representar a Associação em todos os actos e cerimónias que julgue conveniente para prestígio da colectividade, em juízo e fora dele;
- 2) Criar, organizar e dirigir os serviços necessários aos fins desta Associação, contratar pessoal e fixar-lhe a remuneração;
- 3) Admitir sócios e aplicar sanções de harmonia com o que se encontrar estatuído nomeadamente no artigo 16.º dos estatutos;
- 4) Requerer a convocação da assembleia geral e do conselho fiscal sempre que o entenda necessário;
- 5) Estudar e procurar resolver as reclamações apresentadas pelos associados;
- 6) Submeter à apreciação e aprovação do conselho fiscal o orçamento anual;
- 7) Apresentar anualmente à assembleia geral o relatório de contas, bem como o parecer que sobre o mesmo for emitido pelo conselho fiscal;
- 8) Constituir e afectar fundos especiais com vista a desenvolver as competências que lhe são atribuídas;
- 9) Organizar, participar e aderir a todo o tipo de iniciativas de carácter económico, social e cultural que dignifiquem a Associação Empresarial de Valongo, nomeadamente feiras e exposições;
- 10) Fixar a data de eleições dos órgãos sociais;
- 11) Praticar todos os actos necessários à realização dos fins estatutários da Associação;
- 12) Velar pelo cumprimento das disposições estatutárias.

### **Artigo 35.º**

#### **Funcionamento e deliberações**

1 — A direcção reunir-se-á sempre que o julgue necessário, no mínimo uma vez por mês, sendo convocada pelo seu presidente ou pela maioria dos seus membros efectivos, e só poderá deliberar desde que esteja presente também a sua maioria.

2 — Todas as deliberações serão tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de desempate no caso de votação em número par.

### **Artigo 36.º**

#### **Constituição de comissões extraordinárias**

1 — Sempre que a direcção o entenda necessário, e especialmente no caso de se tratar de assunto relacionado

com determinada actividade, industrial ou de prestação de serviços, poderá criar comissões extraordinárias, constituídas por três a cinco associados das actividades em causa, que poderá juntar a si, sem direito a voto mas somente com funções de esclarecimento e consulta.

2 — As comissões extraordinárias serão sempre presididas por um membro da direcção para tal designado.

### **Artigo 37.º**

#### **Forma de obrigar a Associação**

Para obrigar a Associação são sempre necessárias as assinaturas conjuntas do presidente da direcção e do tesoureiro; na falta de um deles, as assinaturas de dois vogais em exercício.

## **Conselho fiscal**

### **Artigo 38.º**

#### **Composição**

O conselho fiscal é composto por um presidente, um secretário, um relator e respectivos substitutos.

### **Artigo 39.º**

#### **Competência**

Ao conselho fiscal compete:

- 1) Examinar trimestralmente e sempre que o entenda oportuno a escrita da Associação e os serviços de tesouraria;
- 2) Dar parecer fundamentado sobre o relatório e contas apresentado pela direcção e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou pela direcção;
- 3) Velar pelo cumprimento das disposições estatutárias.

## **CAPÍTULO IV**

### **Eleições dos órgãos sociais**

### **Artigo 40.º**

#### **Capacidade activa e passiva dos associados**

Todo o associado com quotização regularizada tem o direito de eleger e ser eleito para os órgãos sociais.

### **Artigo 41.º**

#### **Eleições**

Compete à direcção publicitar o dia de eleições, obrigatoriamente com o mínimo de 30 dias de antecedência em relação à data escolhida, no boletim informativo ou por outro meio julgado por conveniente.

### **Artigo 42.º**

#### **Listas**

1 — As listas a apresentar a eleições têm de ser subscritas por um grupo mínimo de 30 associados, nas condições do n.º 2 do artigo 15.º — todos devidamente identificados —, e depositadas na sede da Associação Empresarial de Valongo, dirigidas ao presidente da

assembleia geral, com a antecedência mínima de 15 dias em relação à data para a qual as eleições estão marcadas.

2 — A lista a apresentar deve especificar os cargos a desempenhar por cada membro nos diferentes órgãos sociais, bem como o respectivo compromisso de aceitação.

3 — A confirmação do depósito atempado da lista é feita mediante a aposição do carimbo da Associação no duplicado.

#### Artigo 43.º

##### Divulgação das listas

Nos 15 dias de antecedência referidos no artigo anterior serão as listas convenientemente ordenadas e ratificadas pelo presidente da assembleia geral, para afixação na sede da Associação durante pelo menos 10 dias.

#### Artigo 44.º

##### Votação

As eleições serão obrigatoriamente realizadas por escrutínio secreto.

### CAPÍTULO V

#### Disposições gerais, finais e transitórias

#### Artigo 45.º

##### Ano social

O ano social coincide para todos os efeitos com o ano civil.

#### Artigo 46.º

##### Receitas

Constituem receitas da Associação:

- 1) O produto das quotas e jóias pagas pelos sócios;
- 2) O produto das multas que forem aplicadas;
- 3) Outros valores e rendimentos que a qualquer título lhe pertençam, sejam devidos ou atribuídos.

#### Artigo 47.º

##### Deliberações contrárias à lei ou aos estatutos

As deliberações da assembleia geral, da direcção ou do conselho fiscal contrárias à lei ou aos estatutos, seja pelo seu objectivo, seja por virtude de irregularidades havidas na convocação dos associados ou no funcionamento da assembleia, são anuláveis nos termos da lei.

#### Artigo 48.º

##### Dissolução da Associação

Em caso de dissolução desta Associação, a liquidação dos seus bens só poderá ser feita por uma comissão liquidatária nomeada para o efeito pela assembleia geral que assim o deliberar e o produto obtido será destinado de harmonia com o que for deliberado também por aquela assembleia.

Registados em 14 de Outubro de 2004, ao abrigo do artigo 513.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 76/2004, a fl. 40 do livro n.º 2.

## II — CORPOS GERENTES

### **ACCCRO — Assoc. Comercial dos Concelhos das Caldas da Rainha e Óbidos — Eleição em 14 de Julho de 2004 para o período de 2004-2006.**

#### Direcção

Presidente — empresa Joaquim Venceslau Rebelo Sedas, número de identificação fiscal: 128966637; morada: Estrada Nacional n.º 114/1, 93, Casal da Crocha, Caldas da Rainha; representante: Luísa Paula Guerreiro Rebelo Sedas Pascoal, bilhete de identidade n.º 11079604, de Lisboa, emitido em 20 de Setembro de 2000, número de identificação fiscal: 208681728; morada: Estrada Nacional n.º 114/1, 83-A, Casal da Crocha, Caldas da Rainha.

Vice-presidentes:

Empresa Maria Júlia Guerreiro, número de identificação fiscal: 133762157; morada: Rua Principal, 2, Bairro da Senhora da Luz, Óbidos; representante: Filipe Miguel Teixeira Estêvão Ferreira, bilhete de identidade n.º 10212148, de Lisboa, emitido em 30 de Outubro de 2000, número de identificação fiscal: 219017476; morada: Rua do Marquês de Pombal, 7, 1.º, esquerdo, Caldas da Rainha.

Empresa MAFESI — Comércio de Congelados, L.<sup>da</sup>, número de identificação fiscal: 502224630; morada: Rua do Cardeal Alpedrinha, 7, Caldas da Rainha; representante: Luís Miguel Simões de Albuquerque Patacho, bilhete de identidade

n.º 10578071, de Lisboa, emitido em 2 de Outubro de 2003, número de identificação fiscal: 212145193; morada: Rua do Dr. Mário Castro, 39, 2.º, direito, Caldas da Rainha.

Secretário — empresa: Armando Rebelo de Sousa, número de identificação fiscal: 105379518; morada: Rua Principal, 54-56, Gaeiras, Óbidos, representante: Patrícia Alexandra Simões Silva Rosário Santo, bilhete de identidade n.º 11033230, de Leiria, emitido em 27 de Dezembro de 2000, número de identificação fiscal: 209650672; morada: Rua de Paraventa, 1, Gaeiras, Óbidos.

Tesoureiro — empresa Carlos Luís da Cruz Ribeiro, número de identificação fiscal: 177426098; morada: Rua Principal, 61, Cumeira, Santa Catarina, Caldas da Rainha; representante: Dulce Maria Lopes Pereira Marques, bilhete de identidade n.º 8601875, de Leiria, emitido em 30 de Julho de 2001, número de identificação fiscal: 189113235; morada: Rua de Francisco Rosado, 23, 4.º, direito, Bombarral.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2004, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 18 de Outubro de 2004, sob o n.º 77/2004, a fl. 40 do livro n.º 1.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I — ESTATUTOS

...

### II — IDENTIFICAÇÃO

#### **Comissão e Subcomissões de Trabalhadores da CIMPOR — Ind. de Cimentos, S. A. — Eleição em 28 de Setembro de 2004 para o mandato de 2004-2006.**

##### **Comissão de Trabalhadores**

Efectivos:

Alfredo Oliveira e Silva, bilhete de identidade n.º 4462630, de 2 de Fevereiro de 1998, de Coimbra.  
António Marinho da Costa, bilhete de identidade n.º 3445573, de 7 de Maio de 1993, de Lisboa.  
António Nogueira das Neves, bilhete de identidade n.º 4135450, de 27 de Janeiro de 1995, de Lisboa.  
João Manuel da Silva Santos, bilhete de identidade n.º 7306188, de 12 de Dezembro de 1997, de Coimbra.  
José Cavaleiro Rama, bilhete de identidade n.º 2559324, de 24 de Maio de 1995, de Lisboa.  
Hermínio Estevens Martins, bilhete de identidade n.º 2027205, de 14 de Junho de 2004, de Faro.

Maria de Fátima Marques Messias, bilhete de identidade n.º 6064945, de 15 de Junho de 2004, de Lisboa.

Suplente:

Domingos de Jesus Estradas, bilhete de identidade n.º 2173179, de 10 de Fevereiro de 1997, de Lisboa.

##### **Subcomissão de Trabalhadores do CP de Souselas**

Efectivos:

Armindo de Oliveira Simões, bilhete de identidade n.º 4070854, de 20 de Maio de 1996, de Coimbra.  
Fernando Manuel Santos Henriques, bilhete de identidade n.º 4319823, de 14 de Maio de 1997, de Coimbra.  
Manuel da Silva Oliveira, bilhete de identidade n.º 15059338, de 15 de Dezembro de 1992, de Lisboa.

Suplente:

António Manuel Costa Henriques, bilhete de identidade n.º 4313434, de 30 de Abril de 2004, de Coimbra.

#### **Subcomissão de Trabalhadores da Fábrica do Cabo Mondego**

##### **Efectivos:**

Alberto da Silva Barbosa, bilhete de identidade n.º 8328963, de 18 de Setembro de 1997, de Coimbra.  
António das Neves Ferreira, bilhete de identidade n.º 6739263, de 4 de Junho de 2003, de Coimbra.  
João Luís Barraca Rodrigues, bilhete de identidade n.º 4394360, de 9 de Janeiro de 1996, de Coimbra.

##### **Suplente:**

Manuel da Silva Rocha, bilhete de identidade n.º 7243572, de 9 de Setembro de 1993, de Lisboa.

Registados em 18 de Outubro de 2004, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 2, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 97/2004, a fl. 79 do livro n.º 1.

4800-823 Guimarães, com local de trabalho em Guimarães.

##### **Suplentes:**

António Manuel Fernandes Mendes, motorista, residente na Rua de São Tiago, 1332, Quinta Casal Romãos, Ronfe, 4805-437 Guimarães, com local de trabalho em Guimarães.

Abílio Paulo Pereira Ferreira, motorista, residente na Rua da Carvalho, 554, Infias, 4815-077 Vizela, com local de trabalho em Guimarães.

José Fonseca Freitas, motorista, residente na Rua de Sezil, 301, Azurém, 4800 Guimarães, com local de trabalho em Guimarães.

Registados em 18 de Outubro de 2004, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 2, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 98, a fl. 80 do livro n.º 1.

#### **Comissão de Trabalhadores da Transurbanos de Guimarães — Transportes Públicos, L.ª — Eleição em 29 de Setembro de 2004 para o mandato de três anos.**

##### **Efectivos:**

Manuel Macedo Pinheiro, motorista, residente na Rua de Nortecoope, 144, 2.º, esquerdo, Fermentões, 4810-150 Guimarães, com local de trabalho em Guimarães.

Ricardo Jorge Leite Fernandes, motorista, residente na Rua do Assento, 406, São Torcato, 4800-870 Guimarães, com local de trabalho em Guimarães.

Fernando de Jesus Fonseca, motorista, residente na Rua dos Quatro Irmãos, 1330, Sande (São Martinho),

#### **Comissão de Trabalhadores do Crédito Predial Português, S. A. — Eleição em 27 de Maio de 2003 para o mandato de 2003-2006 — Substituição.**

Na Comissão de Trabalhadores do Crédito Predial Português, S. A., eleita em 27 de Maio de 2003 para o mandato de 2003-2006, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 20 de Julho de 2003, o membro António Pedro Barreiros Cândido foi substituído por Carlos Alberto Abrantes Galhoz, bilhete de identidade n.º 1301823, emitido em 13 de Abril de 2004 pelo arquivo de identificação de Lisboa.

## **REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO**

### **I — CONVOCATÓRIAS**

...

### **II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES**

...





# INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

## EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

(Nos termos do n.º 4 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de Outubro, na redacção dada pela Lei n.º 146/99, de 1 de Setembro, reportadas a 13 de Outubro de 2004)

**Empresas de trabalho temporário autorizadas (nos termos do n.º 4 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de Outubro, na redacção dada pela Lei n.º 146/99, de 1 de Setembro), reportadas a 13 de Outubro de 2004.**

- ACEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Almirante Reis, 144, 6.º, B, 1150 Lisboa — alvará n.º 172/96.
- A Temporária — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Belchior de Matos, 9-C, 2500 Caldas da Rainha — alvará n.º 69/91.
- Abel Soares & Filhos Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Dr. Fernando Aroso, 260, rés-do-chão, Leça da Palmeira, 4450 Matosinhos — alvará n.º 336/2001.
- ACA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Álvaro Castelões, 725, 1.º, sala 4, 4450 Matosinhos — alvará n.º 8/90.
- ACMR — Empresa de Trabalho Temporário e Formação Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Baiona, São Teotónio, Odemira, 7630 Odemira — alvará n.º 312/2000.
- Actividades 2000 — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Rodrigues Sampaio, 30-C, 6.º, direito, 1150 Lisboa — alvará n.º 366/2001.
- ADECCO — Recursos Humanos — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de António Pedro, 111, 3.º, frente, 1050 Lisboa — alvará n.º 2/90.
- Aeropiloto Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Aeródromo Municipal de Cascais, Hangar 5, Tires, 2750 Cascais — alvará n.º 204/97.
- AFRIPESSOAL — Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, Rua de Ana Castro Osório, 1, 1.º, esquerdo, 2700 Amadora — alvará n.º 367/2001.
- Aircrew Services — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua da Carreira, 115-117, 9000-042 Funchal — alvará n.º 416/2003.
- Alcaduto e Estivada — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Senhor do Monte, sem número, 4575-543 Sebolido — alvará n.º 345/2001.
- ALGARTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Ceuta, Edifício A Nora, lote 2, loja 1, 8125 Quarteira — alvará n.º 244/98.
- Alternativa — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Estrada Exterior da Circunvalação, 10 480, rés-do-chão, esquerdo, 4450 Matosinhos — alvará n.º 438/2003.
- ALUTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Preciosa, 181, 4100-418 Porto — alvará n.º 211/97.
- ALVERTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Alameda de Fernando Namora, 11, 6.º, direito, Póvoa de Santo Adrião, 2675 Póvoa de Santo Adrião — alvará n.º 404/2002.
- Alves & Barreto — Empresa de Trabalhos Temporários, L.<sup>da</sup>, Zona Industrial, 1, lote 3, 6030-245 Vila Velha de Ródão — alvará n.º 373/2002.
- Amaro & Pires — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Cônego Tomás Póvoa, 3, 3.º, esquerdo, Tavadere, 3082 Figueira da Foz — alvará n.º 449/2004.
- ANBELCA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Simão Bolívar, 239, 2.º, sala 4, 4470 Maia — alvará n.º 158/95.
- Antave RH Portugal — Recursos Humanos e de T. Temporário, S. A., Rua de Sousa Martins, 17, rés-do-chão, esquerdo, 1200 Lisboa — alvará n.º 411/2003.
- António Caipira — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Beco de São Luís da Pena, 7, 2.º, 1150-335 Lisboa — alvará n.º 113/93.
- Artéria — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de João Posser de Andrade Villar, lote 4, loja B, 2910 Setúbal — alvará n.º 331/2001.
- ARTIC — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Juventude, 1, 6.º, C, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 346/2001.
- ATLANCO — Sel. e Recr. de Pessoal, Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Largo de Rafael Bordalo Pinheiro, 12, 1200 Lisboa — alvará n.º 266/99.
- AURESERVE 2 — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de João Fandango, 25, 5.º, esquerdo, 2670 Loures — alvará n.º 457/2004.
- Aviometa Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Aeródromo Municipal de Cascais, Hangar 2, Tires, 2775 São Domingos de Rana — alvará n.º 271/99.
- Bordão — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Almada Negreiros, 39, rés-do-chão, direito, Tapada das Mercês, 2725 Mem Martins — alvará n.º 262/2004.
- Braga Cedências — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Carmo, 49, 3.º, 4700 Braga — alvará n.º 435/2003.

- C. B. N. D. — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, ZIL II, lote 235, 7520 Sines — alvará n.º 400/2002.
- C. N. O. — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de 5 de Outubro, 35, 7.º, direito, São Sebastião da Pedreira, 1050 Lisboa — alvará n.º 363/2001.
- Campo Grande — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do 1.º de Maio, 832, 245 Alfena, 4445 Valongo — alvará n.º 232/98.
- Campos — Emp. de Trabalho Temporário e Formação Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Baiona, São Teotónio, 7630 Odeira — alvará n.º 375/2002.
- Candeias — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Fontes Pereira de Melo, 35, 7.º, CD, porta A, Edifício Aviz, 1250 Lisboa — alvará n.º 218/97.
- Casual — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de D. João II, Edifício Infante, lote 116-05, 1990 Lisboa — alvará n.º 356/2001.
- CATERMAR — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Largo do Barão de Quintela, 11, 3.º, Encarnação, 1200 Lisboa — alvará n.º 421/2003.
- CEDEINFESTA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Conde, 5718, 1.º, direito, tra-seiras, 4465-093 São Mamede de Infesta — alvará n.º 470/2004.
- Cedência Mais — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua Nova de São Bento, 4, 4900 Viana do Castelo — alvará n.º 210/97.
- CEDENTRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Infante D. Henrique, pavilhão 2, 2735-175 Cacém — alvará n.º 324/2001.
- CEDETRAT — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Travessa das Violetas, 10, Outeiro, 7200 Reguengos de Monsaraz — alvará n.º 358/2001.
- CEDI — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Praceta de Karl Marx, 3-B, 2835 Baixa da Banheira — alvará n.º 40/91.
- CEDIOGON — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Manuel Ribeiro, 21, lote 30, 2855 Corroios — alvará n.º 413/2003.
- CEDIPRONT — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Francos, 400, 4250-217 Porto — alvará n.º 344/2001.
- CEJU — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do 1.º de Dezembro, 243, 1.º, salas 13 e 14, 4450 Matosinhos — alvará n.º 200/97.
- Cem por Cento — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Fontes Pereira de Melo, 3, 6.º, esquerdo, 1050 Lisboa — alvará n.º 242/98.
- CEMOBE — Cedência de Mão-de-Obra — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de D. João V, 2-A, 1.º, direito, 1200 Lisboa — alvará n.º 86/92.
- Cidade Trabalho — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Misericórdia, 14, 5.º, sala 16, 1200 Lisboa — alvará n.º 281/99.
- CIUMAC — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Pau Queimado, Afonsoeiro, 2870 Montijo — alvará n.º 463/2004.
- COLTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Edifício Cascais Office, rés-do-chão, sala F, Rotunda das Palmeiras, 2645-091 Alcabideche — alvará n.º 25/91.
- Compasso — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Júlio Dinis, 561, 1.º, D, sala 102, Cedofeita, 4150 Porto — alvará n.º 223/98.
- COMPLEMENTUS — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida da República, 53, 1.º, 1050 Lisboa — alvará n.º 390/2002.
- CONFACE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Apartamentos Lereno, fracção B, 8950-411 Altura — alvará n.º 387/2002.
- CONFRITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Meixedo, Salzedas, 3610 Tarouca — alvará n.º 408/2003.
- CONSIGNUS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Brito Capelo, 97, 2.º, S/J, 4450 Matosinhos — alvará n.º 361/2001.
- CONSTRUZENDE — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Narciso Ferreira, 30, 4740 Espoende — alvará n.º 145/94.
- CONTRABALHO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Barão de Sabrosa, 163-C, 1900 Lisboa — alvará n.º 298/2000.
- Coutinho — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de António Conceição Bento, 17, 2.º, escritório 8, 2520 Peniche — alvará n.º 146/94.
- Cruz Lima — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, Estrada Nacional n.º 10, Terminal TIR, gabinete 77, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 378/2002.
- Denci Portugal — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Meladas, 380, 4536 Mozeiros — alvará n.º 265/99.
- Diu — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Bairro do Armador, lote 750, 2.º, direito, Zona M de Chelas, 1900-864 Lisboa — alvará n.º 193/96.
- DOUROLABOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua Torta, Vila Marim, 5040-484 Vila Marim, Mesão Frio — alvará n.º 391/2002.
- DUSTRIMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Quinta das Cotovias, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 97/92.
- ECOTEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Elias Garcia, 137, 2.º, 1050 Lisboa, alvará n.º 252/99.
- Eliana — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Urbanização do Vale, bloco 5, rés-do-chão, direito, 3610 Tarouca — alvará n.º 447/2004.
- ELIGRUPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Campo dos Mártires da Pátria, 110, 1150-227 Lisboa — alvará n.º 108/93.
- EMOBRAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de São Francisco Xavier, lote 5, 2900 Setúbal — alvará n.º 58/91.
- EMPRECEDE — Cedência de Pessoal e Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Maria Lamas, 3, rés-do-chão, esquerdo, 2800 Cova da Piedade — alvará n.º 10/90.
- Empresa de Trabalho Temporário Arnaud Alexandre e C.<sup>a</sup>, L.<sup>da</sup>, Rua de 5 de Outubro, 149, Cedofeita, 4100 Porto — alvará n.º 286/2000.
- Empresa de Trabalho Temporário — Papa Mané, L.<sup>da</sup>, Estrada do Marquês de Pombal, 17, cave, esquerdo, 2635 Rio de Mouro — alvará n.º 371/2002.
- Encaminho a Tempo — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Estrada Nacional n.º 10, Terminal TERTIR, gabinete 43, 2615-179 Alverca — alvará n.º 397/2002.
- ENTRETEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Lagoa, 1262, Senhora da Hora, 4460 Senhora da Hora — alvará n.º 275/99.
- EPALMO — Empresa de Trabalho Temporário e Profissional, L.<sup>da</sup>, Rua de D. António Castro Meireles, 109, 3.º, Ermesinde, 4445 Valongo — alvará n.º 98/92.

- Está na Hora — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Simão Bolívar, 83, 1.º, sala 39, 4470 Maia — alvará n.º 452/2004.
- Este — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Caminho do Concelho, Pedra Negra, Alto dos Moinhos, 2710 Sintra — alvará n.º 441/2003.
- ÉTOILETEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Poeta Aleixo, 7-A, Rego de Água, 2860-285 Alhos Vedros, 2860 Moita — alvará n.º 458/2004.
- Eurocede — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Calçada da Tapada, 119-A, 1349-029 Lisboa — alvará n.º 24/91.
- EUROCLOK — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Engenheiro Adelino Amaro da Costa, 9, Nossa Senhora da Piedade, 2490-510 Ourém — alvará n.º 465/2004.
- EUROINTEGRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Jardim, 940, Vilar do Paraíso, 4400 Vila Nova de Gaia — alvará n.º 268/99.
- EUROPOL — Organização e Gestão de Recursos Humanos, Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Estrada do Poceirão, Lau, apartado 88, 2950 Palmela — alvará n.º 22/90.
- EUVEO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Armindo Costa Azevedo Júnior, 95, São Martinho de Bougado, 4785 Trofa — alvará n.º 431/2003.
- FBC — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do General Gomes Freire, 81-B, 2910-518 Setúbal — alvará n.º 428/2003.
- Feitoria do Trabalho — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Antero de Quental, 5-B, sala 17, 2795 Linda-a-Velha — alvará n.º 445/2003.
- Fermes Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Serra de São Luís, 40, São Sebastião, 2900 Setúbal — alvará n.º 49/91.
- Fialho e Costa — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Victor Gallo, 9, 3.º, M, 2430 Marinha Grande — alvará n.º 214/97.
- FLEXIJOB — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do 1.º de Dezembro de 1640, 533-A, Casal do Marco, 2840 Seixal — alvará n.º 284/99.
- FLEXILABOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de António Augusto de Aguiar, 108 2.º, 1050-019 Lisboa — alvará n.º 403/2002.
- FLEXITEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de D. Nuno Álvares Pereira, 1.º, P1, 2490 Ourém — alvará n.º 304/2000.
- Flex-People — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Complexo CREL, Bela Vista, Rua da Tascoa, 16, 1.º, H, Massamá, 2745 Queluz — alvará n.º 359/2001.
- FORCEPE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Dr. José de Almeida, 29-B, 3.º, escritório n.º 8, 2805-084 Almada — alvará n.º 202/97.
- FORMACEDE, Formação e Cedência — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Dr. Manuel de Arriaga, 50, 2.º, esquerdo, 2700 Amadora — alvará n.º 237/98.
- FORMASEL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Almirante Reis, 131, 5.º, frente, 1100 Lisboa — alvará n.º 350/2001.
- FORMATEC-TT — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua dos Pinheirinhos, 6, rés-do-chão, esquerdo, 2910-121 Setúbal — alvará n.º 353/2001.
- Fortes & Fernandes — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Estrada de Manique, 5, 1.º, direito, 1750 Lisboa — alvará n.º 278/99.
- Fórum Selecção — Consultoria em Recursos Humanos e Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Professor Augusto Abreu Lopes, 6, rés-do-chão, esquerdo, 2675 Odivelas — alvará n.º 433/2003.
- Foz Cávado — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Largo de Henrique Medina, Marinhas, 4740 Esposende — alvará n.º 420/2003.
- Francisco Valadas — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Vivenda de São Jacinto, Arados, 2135 Samora Correia — alvará n.º 409/2003.
- FRETINA II — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Dr. António Joaquim Granja, 23, 2900-232 Setúbal — alvará n.º 156/95.
- G. F. F. — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de António Sérgio, lote 341, Foros de Amora, 2840 Seixal — alvará n.º 323/2001.
- G. R. H. U. A. — Empresa de Trabalho Temporário e de Gestão de Recursos Humanos de Aveiro, L.<sup>da</sup>, Avenida do Dr. Lourenço Peixinho, 173, 4.º, AA, 3800 Aveiro — alvará n.º 303/2000.
- GAIACEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Agro, 263, Madalena, 4405 Valadares — alvará n.º 88/92.
- Galileu Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Salitre, 134, 1250 Lisboa — alvará n.º 162/95.
- GEM — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Largo dos Combatentes da Grande Guerra, 23, 1.º, esquerdo, 2080-038 Fazendas de Almeirim — alvará n.º 327/2001.
- GERCEPE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Fernando Pessoa, 76, 8200 Albufeira — alvará n.º 297/2000.
- GESERFOR — Gestão de Recursos Humanos e Emp. Trabalho Temporário, S. A., Rua da Rainha D. Estefânia, 113, 1.º, 4100 Porto — alvará n.º 66/91.
- H. P. Hospedeiras de Portugal — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Artilharia 1, 79, 3.º, 1250-038 Lisboa — alvará n.º 33/90.
- HAYSP — Recrutamento, Selecção e Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Avenida da República, 90, 1.º, fracção 2, 1600 Lisboa — alvará n.º 354/2001.
- HORA CEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Quinta do Lavi, bloco A, 1.º, escritório 5, Abrunheira, 2710 Sintra — alvará n.º 456/2004.
- HORIOBRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Quinta do Lavi, bloco A, 1.º, Abrunheira, 2710 Sintra — alvará n.º 455/2004.
- HUSETTE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Almeida Garrett, lote 10, 1.º, direito, Paivas, 2840 Seixal — alvará n.º 125/93.
- I. R. S. B. — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Almeida e Sousa, 42-A, 1350 Lisboa — alvará n.º 425/2003.
- Ibercontrato — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Latino Coelho, 12, 1.º, C, 1050-136 Lisboa — alvará n.º 294/2000.
- IBERTAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do 1.º de Dezembro, 243, salas 13 e 14, 4450 Matosinhos — alvará n.º 436/2003.
- IBERTEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Calçada da Tapada, 119-A, 1349-029 Lisboa — alvará n.º 348/2001.
- Ideal — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, lugar da Torna, Dalvares, 3610 Tarouca — alvará n.º 412/2003.

- INFORGESTA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Elias Garcia, 76, 3.º, F, 1050-100 Lisboa — alvará n.º 215/97.
- Intelac Temporária — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Belo Horizonte, 9-G, Jardim dos Arcos, Oeiras, 2780 Paço de Arcos — alvará n.º 235/98.
- INTERTEMPUS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de D. Pedro V, 60, 1.º, direito, 1250 Lisboa — alvará n.º 396/2002.
- INTESS — Soc. de Intérpretes — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de São Julião, 62, 1.º, esquerdo, 1100 Lisboa — alvará n.º 12/90.
- ITALSINES — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de António Aleixo, lote 1, 2.º, C, Sines, 7520 Sines — alvará n.º 151/94.
- JCL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Quinta do Ribeiro, Rua de Recarei, 4465-728 Leça do Balio, 4450 Matosinhos — alvará n.º 116/93.
- João Paiva — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, 2.º PR, Rua de Mouzinho de Albuquerque, lote 8, loja 3, 2910 Setúbal — alvará n.º 448/2004.
- Joaquim Silva Soares — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Augusto Simões, 505, 2.º, sala G, 4470 Maia — alvará n.º 81/92.
- JOBFACTOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Conde de Alto Mearim, 1133, sala 61, 4450 Matosinhos — alvará n.º 384/2002.
- Jones, Pereira & Nunes Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Dr. Miguel Bombarda, 224, sala C, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 446/2003.
- JOPRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Assunção, 7, 5.º, 1100-042 Lisboa — alvará n.º 6/90.
- Jorge Luís Mansos da Silva Gracindo — Empresa de Trabalho Temporário, Monte Novo, Alagoachos, lote 28, 2.º, B, 7645-012 Vila Nova de Mil Fontes — alvará n.º 292/2000.
- José Manuel Aires Correia Pinto — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Meixedo, Salzedas, 3610 Tarouca — alvará n.º 419/2003.
- José Miranda & Costa Henriques — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Pádua Correia, 674, 4405-585 Valadares — alvará n.º 467/2004.
- KAMJETA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Sabino Sousa, 14, loja, 1900-401 Lisboa — alvará n.º 332/2001.
- Kidogil Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Rodrigues Sampaio, 6, 2.º, 1150 Lisboa — alvará n.º 329/2001.
- L. B. P. — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Coelho da Rocha, 90, 4.º, direito, 1200 Lisboa — alvará n.º 262/99.
- LABORIS — Empresa de Trabalho, L.<sup>da</sup>, Rua de Luís de Camões, 128-B, 1300 Lisboa — alvará n.º 123/93.
- Labour Services — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua do Professor Sousa da Câmara, 157-A, 1070 Lisboa — alvará n.º 440/2003.
- LANOL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Engenheiro Adelino Amaro da Costa, 9, 2490 Ourém — alvará n.º 74/92.
- Leader — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida Central, loja 6, 42-44, 4700 Braga — alvará n.º 439/2003.
- LIDERPOWER — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Casal do Cotão, 2.ª fase, lote 6, 2.º, direito, 2735-111 Cacém — alvará n.º 379/2002.
- LITORALCED — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua dos Ricardos, lugar de Ciprestes, Lourical, 3100 Pombal — alvará n.º 334/2001.
- LOCAUS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do 1.º de Dezembro, 404, sala 4, 4450 Matosinhos — alvará n.º 461/2004.
- LUSOCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Fontes Pereira de Melo, 3, 11.º, 1050 Lisboa — alvará n.º 282/99.
- Luso-Temp — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida dos Bombeiros Voluntários de Algés, 28-A, 1495 Algés — alvará n.º 307/2000.
- LUVERONIC — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Cidade de São Salvador, lote 38, 3.º, B, São Marcos, 2735 Cacém — alvará n.º 422/2003.
- MAIASERVE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Via de Francisco Sá Carneiro, 190, lote 22, sector 8, apartado 1325, Gemunde, 4470 Maia — alvará n.º 320/2000.
- MALIK — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Bairro do Casal dos Cucos, lote 44, cave, 2686 Camarate — alvará n.º 453/2004.
- Man-Hour — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua Andrade, 51, 1.º, esquerdo, 1170-013 Lisboa — alvará n.º 451/2004.
- Manpower Portuguesa — Serviços de Recursos Humanos (E. T. T.), S. A., Praça de José Fontana, 9-C, 1900 Lisboa — alvará n.º 1/90.
- MARROD — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Lugar de Ferrais, 95, Mazarefes, 4935-433 Viana do Castelo — alvará n.º 466/2004.
- MAXIMUS — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Urbanização da Quinta Nova, lote B-9, loja 1, 2580 Carregado — alvará n.º 392/2002.
- MAXURB — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Almirante Reis, 19, 1.º, esquerdo, 1150-008 Lisboa — alvará n.º 313/2000.
- MEIXOTEMPOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, lugar da Tapadinha, 3610 Tarouca — alvará n.º 386/2002.
- METALVIA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de São Tomé e Príncipe, 6, loja B, apartado 81, Vialonga, 2625 Póvoa de Santa Iria — alvará n.º 115/93.
- Mister — Recrutamento, Selecção E. de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua dos Remolares, 35, 1.º, direito, 1200-370 Lisboa — alvará n.º 185/96.
- MONTALVERCA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Juventude, 3, loja 3, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 87/92.
- More — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de João Crisóstomo, 54-B2, 1064-079 Lisboa — alvará n.º 226/98.
- MOVIMEN — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Bela Vista, lugar da Jaca, 4415-170 Pedroso — alvará n.º 443/20003.
- MULTIÁPIA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Dr. Silva Teles, 10-A, 1050-080 Lisboa — alvará n.º 288/2000.
- Multilabor — Cedência de Serviços, Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de João Crisóstomo, 52, 1069-079 Lisboa — alvará n.º 56/91.
- Multipessoal — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida da Liberdade, 211, 2.º, 1250 Lisboa — alvará n.º 203/97.

- Multitempo — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Praça de Alvalade, 6, 2.º, B, 1700 Lisboa — alvará n.º 166/95.
- MYJOBS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de António Augusto de Aguiar, 108, 2.º, 1050-019 Lisboa — alvará n.º 437/2003.
- N. E. T. T. — Nova Empresa Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Edifício Empresarial Tejo, rés-do-chão, esquerdo, sala A, Sítio dos Bacelos, 2695 Bobadela — alvará n.º 240/98.
- Naylon — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Conde de Redondo, 82, 4.º, direito, 1150 Lisboa — alvará n.º 338/2001.
- NIASCO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Urbanização de Massamá Norte, Casal da Barota, lote 119, garagem 5, 2605 Belas — alvará n.º 291/2000.
- NICATRON — Empresa de Trabalho Temporário e Formação Profissional, L.<sup>da</sup>, Rua do Capitão Ramires, 3, 5.º, esquerdo, 1000 Lisboa — alvará n.º 61/91.
- Nogueira & Costa — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Mesura, Piães, Cinfães, Santiago de Piães, 4690 Cinfães — alvará n.º 317/2000.
- NORASUL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Largo dos Besouros, 19-C, Alfovelos, 1675 Pontinha — alvará n.º 406/2003.
- NOVETT — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Dr. António Rodrigues Manito, 56-A, loja — 2900-060 Setúbal — alvará n.º 328/2001.
- OBRITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Brasil, World Trade Center, 9.º, Campo Grande, 1150 Lisboa — alvará n.º 175/96.
- Omnipessoal — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Largo de Carlos Selvagem, 3, 1.º, esquerdo, 1500 Lisboa — alvará n.º 290/2000.
- Omniteam — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida da Liberdade, 129, 5.º, A, 1250-140 Lisboa — alvará n.º 402/2002.
- Opção — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Casal do Clérigo, Trajouce, apartado 1584, 2775 São Domingos de Rana — alvará n.º 100/93.
- Orlando da Conceição Carreira — Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, L.<sup>da</sup>, lugar da Tapadinha, escritório 1, Castanheiro do Ouro, 3610 Tarouca — alvará n.º 276/99.
- OUTPLEX — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Padre Américo, 18-F, escritório 7, 1.º, 1600-548 Lisboa — alvará n.º 365/2001.
- PALMELAGEST — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Monte da Vigia, Algeruz, 2950 Palmela — alvará n.º 460/2004.
- PDML — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua dos Bombeiros Voluntários, lotes 9-10, loja C, direito, 2560-320 Torres Vedras — alvará n.º 341/2001.
- People — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Almirante Gago Coutinho, 4, 2.º, 1000 Lisboa — alvará n.º 259/99.
- PERSERVE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Alameda de D. Afonso Henriques, 2, 1900 Lisboa — alvará n.º 16/90.
- Pinto & Almeida — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Tristão Vaz Teixeira, 4, 3.º, frente, Rio de Mouro, 2735 Cacém — alvará n.º 383/2002.
- Place T. Team — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Aristides Sousa Mendes, 1-B, Terraços de São Paulo, Telheiras, 1660 Lisboa — alvará n.º 110/93.
- Placing — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Capitão Leitão, Edifício Centro da Parede, 2.º, C, 2775-226 Parede — alvará n.º 241/98.
- PLANITEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Urbanização do Condoal, Rua da Quinta da Arca, lote B, 17, 1.º, direito, Chainça, 2200 Abrantes — alvará n.º 243/98.
- PLATOFORMA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de D. Estefânia, 78-82, 1000 Lisboa — alvará n.º 141/94.
- Policedências — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Urbanização dos Capitães de Abril, 2.ª fase, lugar do Brejo, lote 65, 4900 Viana do Castelo — alvará n.º 221/98.
- POLITEMP — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Quinta da Fonte, Edifício D. Pedro I, 108, 2780-730 Paço de Arcos — alvará n.º 394/2002.
- PORTECEDE — Empresa de Trabalho Temporário e Formação Profissional, L.<sup>da</sup>, Rua de Bento de Jesus Caraça, 7 e 9, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 418/2003.
- Porto Lima e Roxo, Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Damião de Góis, 14-16, 2580 Carregado — alvará n.º 11/90.
- PORTSIMI — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua de Brito Capelo, 810, 1.º, 4450 Matosinhos — alvará n.º 410/2003.
- POWERCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Bijagós, 20, Cruz de Pau, Amora, 2845 Amora — alvará n.º 450/2004.
- Projecto Emprego — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Ressano Garcia, 16, rés-do-chão, esquerdo, 1070 Lisboa — alvará n.º 60/91.
- Projesado Dois — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Mouzinho de Albuquerque, 3, loja 10, Monte Belo Norte, 2910 Setúbal — alvará n.º 206/97.
- PROMOIBÉRICA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Quinta do Charquinho, 25, rés-do-chão, direito, 1500 Lisboa — alvará n.º 160/95.
- PROTOKOL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Praceta do Prof. Egas Moniz, 177, rés-do-chão, Aldoar, 4100 Porto — alvará n.º 19/90.
- Psicotempos — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Luciano Cordeiro, 116, 1.º, 1200 Lisboa — alvará n.º 434/2003.
- RAIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Edifício Empresarial Tejo, rés-do-chão, esquerdo, sala A, sítio dos Bacelos, 2695 Bobadela — alvará n.º 382/2002.
- RANDSTAD — Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua de Joshua Benoliel, 6, Edifício Alto das Amoreiras, 9.º, B, e 10.º, B, 1250 Lisboa — alvará n.º 296/2000.
- Rato e Braga — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Duque de Terceira, 12-A, rés-do-chão, esquerdo, Sobralinho, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 104/93.
- RECSEL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Dr. Renato Araújo, 182, loja BZ, Arrifana, 3700 São João da Madeira — alvará n.º 415/2003.
- REGIVIR — Empresa de Trabalho Temporário e de Formação de Pessoal, L.<sup>da</sup>, Paião, Avenida do Duque de Loulé, 47, 5.º, direito, 3080 Figueira da Foz — alvará n.º 13/91.

- Remo II — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Capitão Manuel Carvalho, Edifício D. Pedro, 3.º, sala 18, apartamento 284, 4760 Vila Nova de Famalicão — alvará n.º 299/2000.
- REPARSAN — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, lugar das Pedras Ruivas, Fradelos, 4760 Vila Nova de Famalicão — alvará n.º 231/98.
- RH Útil — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Apeadeiro, 3, rés-do-chão, F/D, Espadaneira, São Martinho do Bispo, 3000 Coimbra — alvará n.º 152/94.
- Ribeiro & Gertrudes — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Santo Velho, Avelar, 3240 Avelar — alvará n.º 272/99.
- RIMEC — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Rafael Bordalo Pinheiro, 12, 1.º, 1200-369 Lisboa — alvará n.º 432/2003.
- RIOCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Francisco Alexandre Ferreira, 96-G, 4400-469 Vila Nova de Gaia — alvará n.º 249/99.
- Rumo 3000 — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Berna, 42, 1.º, direito, 1050-042 Lisboa — alvará n.º 464/2004.
- S. G. T. T. — Sociedade Geral de Trabalho Temporário — E. T. Temporário, L.<sup>da</sup>, Campo Pequeno, 48, 1.º, 1000 Lisboa — alvará n.º 196/96.
- S. I. T. T. — Serviços Internacionais Emp. de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de 22 de Dezembro, 94, 2.º, direito, 2900 Setúbal — alvará n.º 139/94.
- S. O. S. — Selmark — Organização e Serviços, E. T. Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Salitre, 189-B, 1250 Lisboa — alvará n.º 82/92.
- S. P. T. — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Conde, 5716-A, rés-do-chão, Galeria Comercial, 4465 São Mamede de Infesta — alvará n.º 119/93.
- SADOCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Bento Gonçalves, 34-C, 2910 Setúbal — alvará n.º 150/94.
- SADOCIVIL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Zona de Expansão, Rua 15, lote 153, Alvalade, 7565 Santiago do Cacém — alvará n.º 131/93.
- SAFRICASA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de João Crisóstomo de Sá, 18, rés-do-chão, frente, 2745 Queluz — alvará n.º 399/2002.
- Select — Recursos Humanos, Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida de João Crisóstomo, 54-B, 1050 Lisboa — alvará n.º 155/95.
- SERBRICONDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de José Malhoa, lote 1084, Quinta do Conde, 2830 Barreiro — alvará n.º 227/98.
- SERVEDROS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua das Fábricas, 8, 2860 Moita — alvará n.º 164/95.
- SERVICED — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de António Pedro, 66, 2.º, direito, 1000 Lisboa — alvará n.º 5/90.
- SERVUS — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Rua do Marquês de Fronteira, 4-B, sala 10, 1070 Lisboa — alvará n.º 247/99.
- SMO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de D. António Ferreira Gomes, 12-B, 2835 Baixa da Banheira — alvará n.º 174/96.
- SMOF — Serv. de Mão-de-Obra Temporário e F. P. — E. T. Temp., L.<sup>da</sup>, Rua do Curado, Edifício Planície, 107, 1.º, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 79/92.
- Só Temporário — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Miradouro, lote 3, loja 5, Aigualva, 2735 Cacém — alvará n.º 207/97.
- SOCED — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Cidade da Beira, 6-B e 6-C, Corroios, 2855 Corroios — alvará n.º 64/91.
- SOPEPO — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida do Almirante Reis, 84, piso intermédio, 1150 Lisboa — alvará n.º 59/91.
- SOLDOMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do 1.º de Dezembro, 404, 1.º, sala 4, 4450 Matosinhos — alvará n.º 44/91.
- SOMARMAIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Brasil, 141, São Marcos, 2710 Sintra — alvará n.º 454/2004.
- SONTAX — Serv. Int. de Rec. Hum. (Empresa de Trabalho Temporário), L.<sup>da</sup>, Rua da Cooperativa Agrícola do Funchal, bloco D, 2.º, C, 9000 Funchal — alvará n.º 417/2003.
- Sorriso — Empresa de Trabalho Temporário, S. A., Avenida de 9 de Julho, 105, 1.º, direito, 2665 Venda do Pinheiro — alvará n.º 137/94.
- SOTRATTEL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Costa Cabral, 750, rés-do-chão, direito, tra-seiras, Paranhos, 4200 Porto — alvará n.º 136/94.
- Start — Empresa de Trabalho Temporário, S. A. (Subcontrat.), Rua de Joaquim António de Aguiar, 66, 2.º, esquerdo, 1070 Lisboa — alvará n.º 154/95.
- STROIMETAL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Picotas, São Martinho de Sardoura, 4550-844 Castelo de Paiva — alvará n.º 305/2000.
- SULCEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Zona Industrial, Rua de Moura, lote 1, Alqueva, 7220 Portel — alvará n.º 287/2000.
- Suprema — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Latino Coelho, 63, 1.º, São Sebastião da Pedreira, 1050-133 Lisboa — alvará n.º 322/2000.
- TEMPHORARIO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Almirante Reis, 201, 1.º, 1150 Lisboa — alvará n.º 30/91.
- Tempo-Iria — Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Quinta da Piedade, lote 27, 3.º, direito, 2.ª fase, Póvoa de Santa Iria, 2625 Póvoa de Santa Iria — alvará n.º 273/99.
- Tempo e Engenho — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de Sidónio Pais, 22, cave, direito, 1050 Lisboa — alvará n.º 427/2003.
- Tempo e Obra — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de 25 de Abril, 36-B, 1.º, sala H, Cacilhas, 2800 Almada — alvará n.º 330/2001.
- TEMPOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Bairro do Chabital, lote 46, loja A, apartado 33, 2515 Vila Franca de Xira — alvará n.º 75/92.
- Temporada — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Mesura, Piães, 4690 Cinfães — alvará n.º 468/2004.
- TEMPORALIS — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Parque Industrial da Abrunheira, Quinta do Lavi, bloco B, escritório 16, 2710 Sintra — alvará n.º 245/98.
- TEMPORIUM — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida da Independência das Colónias, 5, 2.º, B, 2910 Setúbal — alvará n.º 340/2001.
- TEMPURAGIL — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Urbanização Monte Novo, 9, 3.º, B, 2955 Pinhal Novo — alvará n.º 444/2003.

- TERMCERTO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Castilho, 39, 10.º, C, 1277 Lisboa — alvará n.º 308/2000.
- TIMESELECT — Empresa de Trabalho Temporário, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Lugar de Cimo de Vila, Caramos, 4615 Felgueiras — alvará n.º 459/2004.
- TOMICED — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Parque Industrial do Soutelo, 20, 2845-176 Foros da Amora — alvará n.º 277/99.
- TOPTemp — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Coração de Maria, 1, 2.º, A, 2910 Setúbal — alvará n.º 339/2001.
- TRABNOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida Fabril do Norte, 819, sala AC, 4460 Senhora da Hora — alvará n.º 246/98.
- TRAPEFOR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Bairro da Estação, apartado 201, 3080 Figueira da Foz — alvará n.º 168/95.
- TRATUB — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Alfredo Cunha, 115, 1.º, sala 36, 4450 Matosinhos — alvará n.º 301/2000.
- TURAIMA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Quinta de Santo António da Serra, lote 46, loja C, 2685-390 Prior Velho, Sacavém — alvará n.º 374/2002.
- Tutela — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Castilho, 75, 4.º e 7.º, esquerdo, 1250-068 Lisboa — alvará n.º 55/91.
- TWA — Technical Work Advisors — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Travessa de Francisco Reis Pinto, 4, 1.º, direito, 2615 Alverca do Ribatejo — alvará n.º 442/2003.
- ULIAR — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua da Sociedade Cruz Quebradense, 7, 3.ª cave, frente, Cruz Quebrada, 1495 Algés — alvará n.º 364/2001.
- UTILPREST — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de José Carlos de Melo, 154, loja 3, 2810-239 Laranjeiro — alvará n.º 377/2002.
- UNITARGET — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Tagus Park, Edifício Qualidade, Rua do Prof. Aníbal Cavaco Silva, bloco B-3, 2740 Porto Salvo — alvará n.º 342/2001.
- UNIXIRA — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Pedro Victor, 80, 1.º, F, apartado 239, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 234/98.
- Valdemar Santos — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Coito, 95, São Pedro de Tomar, 2300 Tomar — alvará n.º 208/97.
- VANART — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Bairro da Chabital, 46-A, apartado 33, Alhandra, 2600 Vila Franca de Xira — alvará n.º 261/99.
- VEDIOR — Psicoemprego — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida de João Crisóstomo, 52, 1069-079 Lisboa — alvará n.º 4/90.
- VICEDE — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua do Dr. João de Barros, 31, cave, B, Benfica, 1500 Lisboa — alvará n.º 426/2003.
- VISATEMPO — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Vasco da Gama, 61-A, 8125 Quarteira — alvará n.º 429/2003.
- Vítor Oliveira Moura — Empresa de Trabalho Temporário Unipessoal, L.<sup>da</sup>, Rua de Sarilhos, 356, Guifões, 4450 Matosinhos — alvará n.º 302/2000.
- Worklider — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Largo do Padre Américo, 5, rés-do-chão, frente, 2745 Queluz — alvará n.º 405/2003.
- Worktemp — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Rua de Marcelino Mesquita, 15, loja 7, 2795 Linda-a-Velha — alvará n.º 349/2001.
- Worldjob — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Avenida do Marquês de Pombal, lote 11, rés-do-chão, frente, direito, 2410 Leiria — alvará n.º 362/2001.
- X Flex — Empresa de Trabalho Temporário, L.<sup>da</sup>, Travessa do Barata, 9, rés-do-chão, A, 2200 Abrantes — alvará n.º 253/99.

