

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 31

1.<sup>a</sup> SÉRIE

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

Preço (IVA incluído 5%)  
€ 4,54

|                 |                       |        |         |        |              |                |
|-----------------|-----------------------|--------|---------|--------|--------------|----------------|
| BOL. TRAB. EMP. | 1. <sup>a</sup> SÉRIE | LISBOA | VOL. 69 | N.º 31 | P. 2919-2990 | 22-AGOSTO-2002 |
|-----------------|-----------------------|--------|---------|--------|--------------|----------------|

|   | Pág. |
|---|------|
| Regulamentação do trabalho .....          | 2921 |
| Organizações do trabalho .....            | 2965 |
| Informação sobre trabalho e emprego ..... | ...  |

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

Pág.

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de regulamentação do trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

- Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios e a FEPGES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros ..... 2921

#### Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o SINDEGRAF — Sind. Democrático dos Gráficos, Papel e Afins ..... 2921
- CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais de Gessos e Cales e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras ..... 2950
- CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais de Gessos e Cales e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros — Alteração salarial e outras ..... 2952
- CCT entre a AIHSA — Assoc. dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras ..... 2954
- CCT entre a ANIF — Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras ..... 2957
- CCT entre a APOMEPA — Assoc. Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras ..... 2959
- AE entre a Sociedade Central de Cervejas, S. A., e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras ..... 2961
- Acordo de adesão do SINDEL — Sind. Nacional da Ind. e Energia ao CCT celebrado entre a ANIMEE — Assoc. Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins e outro ..... 2964

## Organizações do trabalho:

### Associações sindicais:

#### I — Estatutos:

- União dos Sindicatos de Bragança — USB, que passa a denominar-se União dos Sindicatos de Bragança — US Bragança/CGTP-IN — Alteração ..... 2965

#### II — Corpos gerentes:

- União dos Sind. de Bragança — USB, que passa a denominar-se União dos Sind. de Bragança — US Bragança/ CGTP-IN ..... 2973
- Sind. dos Professores do Norte — SPN (Área Sindical de Santa Maria da Feira) ..... 2973

### Associações patronais:

#### I — Estatutos:

- ACCA — Assoc. Nacional de Colégios com Contrato de Associação ..... 2974

#### II — Corpos gerentes:

- Assoc. Portuguesa da Ind. Farmacêutica — APIFARMA — Alteração ..... 2978

### Comissões de trabalhadores:

#### I — Estatutos:

- VELAN — Válvulas Industriais, L.<sup>da</sup> ..... 2978

#### II — Identificação:

- VELAN — Válvulas Industriais, L.<sup>da</sup> ..... 2988
- Unicer Cervejas, S. A. .... 2988
- Jado Ibéria — Produtos Metalúrgicos, S. A. .... 2989



#### 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

...

## PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.**

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a extensão das alterações do CCT mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2002.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, na redacção do Decreto-lei n.º 209/92,

de 2 de Outubro, tornará as referidas alterações extensivas, no território do continente:

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

A tabela salarial prevista na convenção objecto de portaria de extensão a emitir produzirá efeitos a 1 de Agosto de 2002.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o SINDEGRAF — Sind. Democrático dos Gráficos, Papel e Afins.**

### CAPÍTULO I

#### Âmbito e vigência do contrato

##### Cláusula 1.ª

##### Âmbito

O presente CCTV obriga, por um lado, as empresas que no território nacional são representadas pela Asso-

ciação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

##### Cláusula 2.ª

##### Vigência

1 — A presente revisão do contrato colectivo de trabalho entra em vigor em 1 de Janeiro de 2003.

2 — No caso de a lei o permitir, as tabelas de remuneração mínimas serão, porém, válidas somente pelos primeiros 12 meses de validade do contrato.

3 — Por denúncia entende-se a proposta de revisão que deve ser apresentada à parte contrária, nos termos da lei, e com uma antedecência mínima de 30 dias em relação ao termo de cada um dos períodos de validade.

4 — Apresentada a proposta de revisão por qualquer das partes, a outra obriga-se a responder no prazo de 30 dias a contar da data de recepção.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Idade e habilitações mínimas

1 — As condições mínimas para admissão de trabalhadores nas profissões definidas na cláusula 8.<sup>a</sup> são as seguintes:

- a) Trabalhadores em geral — 16 anos e escolaridade correspondente ao 9.º ano;
- b) Serventes — 18 anos;
- c) Desenho — habilitações com o curso industrial ou equiparado, excepto para os operadores arquivistas, que serão as habilitações mínimas legais e idade não inferior a 18 anos;
- d) Escritórios e actividades conexas:
  - 1) Profissionais do escritório: habilitações com o curso geral do comércio ou equiparado;
  - 2) Cobradores: idade não inferior a 18 anos;
- e) Transportes — para os motoristas, titularidade de carta de condução profissional; para os ajudantes, idade não inferior a 18 anos;
- f) Vapor — a admissão destes trabalhadores regula-se pelos termos da lei em vigor;
- g) Vendas — idade não inferior a 18 anos.

2 — Sempre que para o exercício de uma determinada profissão seja exigida a posse de carteira profissional, a admissão ficará dependente desta.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Admissão

1 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessita de invocação de justa causa, não havendo lugar a indemnização.

2 — O período experimental previsto no número anterior é o seguinte:

- a) 90 dias para as empresas que tiverem até 20 trabalhadores e 60 dias para as que tiverem mais de 20;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Contratos a prazo

A admissão de trabalhadores a prazo é regulada pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 12 de Fevereiro.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita a título provisório, mas somente durante o período de ausência do titular do lugar.

2 — O regime é o previsto no diploma legal referido na cláusula 5.<sup>a</sup>, podendo dar-se-lhe preferência como efectivo se se verificar uma vaga no lugar que ocupa.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Mapas do quadro de pessoal

1 — As entidades patronais com trabalhadores ao seu serviço são obrigadas a enviar mapas de pessoal até ao dia 30 de Novembro de cada ano, nos termos do Decreto-Lei n.º 332/93, de 25 de Setembro.

2 — Um dos exemplares dos mapas será enviado à ANIPC.

do mapa enviado, nos locais de trabalho, durante, pelo menos, 45 dias.

4 — Os exemplares dos mapas devem ser mantidos em arquivo pelo prazo de cinco anos.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

##### Fabricação de papel e cartão

*Chefe de produção.* — É o trabalhador que orienta genericamente a produção e seu planeamento. Normalmente tem formação de ensino superior.

*Chefe de fabricação.* — É o trabalhador que superintende em todo o processo de fabricação.

*Chefe de turno.* — É o trabalhador que orienta tecnicamente a laboração no seu turno e vela pela disciplina do respectivo conjunto.

*Encarregado geral.* — É o trabalhador que coordena e vigia o pessoal inerente à fabricação e transformação de papel.

*Condutor de máquina de produção.* — É o trabalhador responsável pela condução da máquina de produção e pela refinação.

*Primeiro-ajudante de condutor.* — É o trabalhador que colabora directamente com o condutor em toda a condução de máquina de produção, nomeadamente na *size press* e na enroladeira e na detecção de defeitos na produção, elaboração dos mapas de registos por turnos de

produção, enfardamento e registo de desperdícios e registos de anomalias e substitui, eventualmente, o condutor na falta deste.

*Segundo-ajudante de condutor.* — É o trabalhador que colabora directamente com o condutor e com o primeiro-ajudante na condução de máquina, designadamente prensa húmida, *offset*, fim da máquina ou secagem, enfardamento de desperdícios, retira e arruma os carretéis de fim de máquina e substitui, eventualmente, o primeiro-ajudante na falta deste.

*Ajudante de condutor de máquina de produção das empresas do grupo IV.* — É o trabalhador que colabora directamente com o condutor em toda a condução da máquina de produção. Incluem-se nesta categoria os ajudantes de estufa de sacagem.

*Condutor de refinação da massa.* — É o trabalhador responsável pela condução da refinação da massa e a adição de produtos químicos.

*Ajudante de condutor de refinação da massa.* — É o trabalhador que colabora directamente com o condutor, de quem recebe ordens.

*Preparador de matérias-primas.* — É o trabalhador responsável pela preparação e doseamento de matérias-primas fibrosas e produtos químicos para adição naquelas e alimentação do desagregador, participa na arrumação das matérias-primas destinadas ao seu sector e pode efectuar a preparação de produtos químicos para a *size press* e tarefas de branqueador, desfibrador, lixiviador, cortador de trapo ou palha, colador e filtrador.

*Ajudante de preparador de matérias-primas.* — É o trabalhador que colabora com o preparador de matérias-primas e participa nas descargas e arrumação das matérias-primas destinadas ao seu sector.

*Condutor de máquinas de acabamento.* — É o trabalhador responsável pela condução de qualquer das máquinas de acabamento, nomeadamente laminadoras simples e de fricção, bobinadoras, rebobinadoras, calhandras, guilhotinas, cortadoras goufradoras, máquinas de lacar, etc., cabendo-lhe a detecção de defeitos no papel ou cartão e seu registo.

*Ajudante de condutor de máquinas de acabamento.* — É o trabalhador que colabora directamente com o condutor da máquina na execução dos trabalhos e no registo da produção, aparas e anomalias, podendo marcar convenientemente as bobinas ou estrados de cartão e papel cortado, e substitui, eventualmente, o condutor na falta deste. Executa o enfardamento do desperdício da própria máquina.

*Embalador, enfardador.* — É o trabalhador que executa, entre outras, indistintamente, as tarefas inerentes à embalagem e enfardamento de produtos acabados.

*Manipulador.* — É o trabalhador que executa quaisquer tarefas inerentes à manipulação (incluem-se na definição os escolhedores, cortadores manuais de papel, enresmadores, manipuladores de tela, pesadores, farripadores, contadores, contadores de contagem auto-

mática, embaladores e seleccionadores de produtos). Pode ainda proceder à alimentação manual e recolha das folhas de cartão nas máquinas laminadoras simples e de fricção, goufradoras, máquinas de lacar e cortadeiras de prancha.

Fabricação de cartão canelado

Tipos de máquinas de cartão canelado:

AV — Alta velocidade — mais de 100 m/min.;  
BV — baixa velocidade — até 100 m/min.

Escaladora-impressora:

AV — alta velocidade — mais de 10 000 caixas/min.;  
BV — baixa velocidade — até 10 000 caixas/min.

Escaladora não impressora:

AV — alta velocidade — mais de 10 000 placas/min.;  
BV — baixa velocidade — até 10 000 placas/min.

Máquina vincadeira:

AV — alta velocidade — com marginação automática;  
BV — baixa velocidade — com marginação manual.

Os valores acima indicados referem-se a velocidade de ponta.

*Chefe de produção.* — É o trabalhador responsável por todas as secções de produção no que respeita a planeamento, gestão de pessoal e matérias-primas. Coordena a ligação com todos os sectores da fábrica que apoiam a produção, nomeadamente os serviços comerciais, aprovisionamento, qualidade e expedição.

*Chefe dos serviços técnicos.* — É o trabalhador responsável pelo estudo de todos os problemas surgidos na produção respeitante a qualidade e rentabilidade. Selecciona matérias-primas, colabora na procura de melhores soluções técnicas e comerciais, no estudo de embalagens, assim como nos encaminhamentos mais aconselháveis. Colabora com os sectores de apoio à produção, a fim de encontrar as melhores e mais aconselháveis soluções para o bom funcionamento da fabricação, incluindo o desenvolvimento da embalagem.

*Encarregado geral.* — É o trabalhador responsável pela coordenação e controlo de todos os sectores de produção e sua interligação no que respeita a encaminhamentos de encomendas e pelo controlo, substituição e preenchimento de faltas de titulares dos respectivos postos de trabalho.

*Chefe de secção.* — É o trabalhador responsável por uma secção de produção, tendo a seu cargo todo o respectivo pessoal, tanto no aspecto técnico como disciplinar.

*Controlador de formatos (AV).* — É o trabalhador responsável pelo funcionamento da cortadora da máquina de canelar (AV), controlando ainda a qualidade e a quantidade da produção.

*Gravador-chefe de carimbos.* — É o trabalhador responsável pela secção de gravação, podendo também abrir carimbos.

*Montador de cunhos e cortantes.* — É o trabalhador que, servindo-se de um modelo ou criando-o, projecta e monta com lâminas de aço formas para corte, vinco ou corte e vinco simultaneamente.

*Oficial de 1.<sup>a</sup>* — É o trabalhador responsável pelos trabalhos de golpeagem, vincagem, impressão e colagem nas seguintes máquinas:

Escateladora-impressora com dobradora-coladora integrada;  
Escateladora-impressora de AV.

É ainda responsável pelas seguintes máquinas:

Simples face das máquinas de canelar AV;  
Encoladeira das máquinas de canelar AV;  
Vincadeira das máquinas de canelar AV.

Este trabalhador pode desempenhar as funções de controlador de folhas de fabrico.

*Amostrista.* — É o trabalhador que procede à execução de modelos que servem para amostras.

*Controlador de formatos (BV).* — É o trabalhador responsável pelo funcionamento da cortadora da máquina de canelar (BV), controlando ainda a qualidade e a quantidade da produção.

*Oficial de 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador responsável pelos trabalhos de golpeagem, vincagem e impressão nas seguintes máquinas:

Escateladora-impressora de BV;  
Prensa de recortes com desmoldagem com ou sem impressão.

É ainda responsável pelas seguintes máquinas:

Simples face das máquinas de canelar de BV;  
Encoladeira das máquinas de canelar de BV;  
Vincadeira das máquinas de canelar de BV;  
Vincadeira;  
Máquina de pré-montagem;  
Parafinadora;  
Dobradora-coladora;  
Agrafadeira automática;  
Escateladora-coladora não impressora com mais de 1,50 m de largura;  
Fotocopiadora em borracha;  
Prensa de recortes sem impressão nem desmoldagem;  
Prensa de desperdícios automática.

*Ajudante.* — É o trabalhador que ajuda e substitui os oficiais, podendo os ajudantes de 1.<sup>a</sup> conduzir a prensa de desperdícios, o triturador de desperdícios e o destroçador de placas de cartão.

Estes trabalhadores desempenham ainda as funções de operadores das saídas automáticas ou semiautomáticas das máquinas de canelar, preparadores de colantes das máquinas de canelar, operadores das máquinas de atar, cintar e de fazer balotes.

*Ajudante de amostrista.* — É o trabalhador que ajuda o amostrista.

*Trabalhadores de serviços complementares (embalador, enfardador).* — São os trabalhadores que executam indistintamente, entre outras, as tarefas inerentes à embalagem e enfardamento de produtos acabados, podendo emitir guias.

*Encarregado de pessoal.* — É o trabalhador responsável por um sector de pessoal. Controla e vela pela disciplina do respectivo conjunto.

*Gravador especializado de carimbos.* — É o trabalhador especializado que decalca e abre carimbos, montando estes carimbos em telas ou outra base para serem aplicados nas máquinas impressoras.

*Gravador de carimbos.* — É o trabalhador que decalca e abre carimbos e que os monta em telas ou outra base para serem aplicados nas máquinas impressoras. Quando existir apenas um trabalhador com esta categoria será classificado em gravador especializado de carimbos.

*Operador.* — É o trabalhador responsável pelas seguintes máquinas:

Escaladora não impressora até 1,50 m de largura;  
Agrafadeira de prato;  
Agrafadeira semiautomática;  
Vincadeira até 1,50 m de largura;  
Coladora semiautomática;  
Cortadora de abas;  
Agrafadeira de braço;  
Máquina combinada de cortar divisórias e placas;  
Máquina de cintagem automática de balotes.

*Ajudante.* — É o trabalhador que ajuda e substitui eventualmente os operadores na falta destes.

Estes trabalhadores desempenham ainda as funções de condução de máquinas de atar e cintar, embalagens de colagem manual, desmontagens, encaixe manual de divisórias e limpeza de carimbos.

Fabricação de sacos de papel e produtos análogos

*Chefe de secção.* — É o trabalhador responsável pela produção e distribuição de trabalho e também pela disciplina.

*Chefe de turno.* — É o trabalhador que orienta tecnicamente a laboração no seu turno e vela pela disciplina do respectivo pessoal.

*Chefe de carimbos.* — É o trabalhador que chefia os serviços referentes aos carimbos, desenho, gravação e montagem, podendo ser executor de qualquer desses serviços.

*Maquinista.* — É o trabalhador que afina, conduz e vigia qualquer das seguintes máquinas:

De tubos, fundos, costura, sacos ou bolsas, a partir de bobinas ou de papel previamente cortado.

Imprime pelo sistema flexográfico. Deverá ainda ter conhecimentos gerais da conservação da máquina.

*Montador de carimbos.* — É o trabalhador que monta carimbos nas impressoras.

*Preparador da cola.* — É o trabalhador que prepara a cola para a utilização nas máquinas de tubos e fundos e ajuda, dentro das suas possibilidades, a efectuar trabalhos de cargas, descargas e arrumações.

*Ajudantes de maquinista.* — É o trabalhador que colabora com os maquinistas e os substitui nas suas ausências ou que conduz máquinas secundárias, entendendo-se como tal as que não sejam de tubos, fundos, costura ou sacos.

*Operador/saqueiro.* — É o trabalhador que manipula, embala, retira sacos e cose nas máquinas de coser.

*Aprendiz.* — É o trabalhador que se inicia na actividade profissional, trabalhando e adquirindo conhecimentos que lhe possibilitem a ascensão à categoria superior.

#### Outras categorias profissionais

##### a) Armazéns

*Encarregado de armazém.* — É o trabalhador responsável pela recepção, expedição, conservação e existência de produtos, tais como produtos acabados, produtos para transformação, matérias-primas e acessórios para manutenção e conservação. É igualmente responsável pela orientação técnica e disciplinar do pessoal do armazém, planeando todo o trabalho deste.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador responsável pela existência e movimentos dos diversos materiais em armazém, incluindo cargas e descargas, pela emissão das necessárias guias de entrada, transferência ou remessa. É o responsável pela equipa de pessoal a seu cargo.

*Ajudante de fiel de armazém.* — É o trabalhador que executa serviços auxiliares de armazém; pode fazer cargas e descargas.

##### b) Construção civil

*Encarregado.* — É o trabalhador que, sob a orientação de superior hierárquico, dirige um conjunto de arvores, capatazes ou outros trabalhadores.

*Estucador.* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, trabalha em esboços, estuques e lambris.

*Carpinteiro.* — É o trabalhador que constrói e repara, manual ou mecanicamente, estruturas de madeira e componentes de determinadas máquinas e viaturas utilizando madeira, cartões e outros materiais não metálicos.

*Pedreiro.* — É o trabalhador que, predominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares.

*Pintor.* — É o trabalhador que, predominantemente, executa qualquer trabalho de pintura.

*Trolha.* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo ou blocos, assentamentos de manilhas, tubos, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

*Serrador.* — É o trabalhador que, predominantemente, com serra circular ou de fita, prepara madeiras para diversos serviços.

*Servente.* — É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissionais que trabalha nas obras, areeiros ou em qualquer local em que se justifique a sua presença.

##### c) Desenho

*Desenhador especializado.* — É o trabalhador que interpreta e executa a partir de um original, esboço ou maqueta, tomando em consideração necessidades técnicas e condicionalismos para a execução do trabalho final de impressão, conforme as especialidades das empresas onde presta serviço.

*Desenhador maquetista especializado.* — É o trabalhador que estabelece a arquitectura da obra a imprimir, segundo as suas finalidades ou consoante indicações recebidas. Cria e executa a maqueta, tomando em consideração necessidades técnicas e condicionalismos para a execução do trabalho final de impressão, conforme as especialidades das empresas onde preste serviço.

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

*Desenhado de arte final.* — É o trabalhador que, segundo indicações, interpreta tecnicamente e executa, a partir de um original, esboço ou maqueta, material gráfico ou publicitário.

*Desenhador maquetista.* — É o trabalhador que, segundo indicações, esboça, maquetiza e desenha materiais gráficos ou publicitários.

*Desenhador técnico.* — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, seguindo orientações técnicas superiores, executa os desenhos das peças e descreve-os até ao pormenor necessário para a sua ordenação e executa em obra, utilizando conhecimentos de materiais de processos de execução e de práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

*Operador arquivista.* — É o trabalhador que trabalha com máquinas heliográficas, corta e dobra as cópias

heliográficas, assegura ainda o arquivo dos elementos respeitantes à sala de desenho, podendo também organizar e preparar o respectivo processo.

*Tirocinante de desenho.* — É o trabalhador que coadjuvando dos profissionais de categorias superiores, faz tirocínios para ingresso nas categorias respectivas.

#### d) Electricista

*Instrumentista.* — É o trabalhador com preparação técnica adequada que, exclusiva ou predominantemente, monta, conserva, detecta e repara avarias, calibra e ensaia instrumentos electrónicos, eléctricos, electromecânicos, electropneumáticos, hidráulicos e servomecanizados de medida, protecção e controlo industrial, quer na fábrica, quer na oficina, quer nos locais de utilização, utilizando aparelhagem adequada. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

*Oficial principal de electricista.* — É o trabalhador oficial electricista, especialmente qualificado, que substitui o chefe na falta deste, podendo dirigir um grupo de profissionais.

*Oficial electricista.* — É o trabalhador que monta, ajusta, instala, conserva e repara diversos tipos de circuitos, máquinas eléctricas de força motriz e aparelhagem eléctrica de comando, corte e protecção de baixa tensão, em fábrica, oficina ou locais de utilização. Inspecciona periodicamente o funcionamento do circuito, máquinas e aparelhagem e determina as suas revisões, que executa sendo simples; guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

*Operador da central eléctrica ou termoeléctrica.* — É o trabalhador, titular da carteira profissional de oficial electricista, que vigia e controla a produção, transformação e distribuição de energia eléctrica em centrais, subestações ou postos de transformação e seccionamento, tendo em vista assegurar as condições exigidas pela exploração.

*Operador de quadro.* — É o trabalhador encarregado da manobra do quadro de distribuição de energia eléctrica. (Categoria profissional transitória, visto que a manobra do quadro deve ser futuramente efectuada por electricistas.)

*Pré-oficial de electricista.* — É o trabalhador que, executando o mesmo trabalho do oficial electricista, não possui o mesmo grau de qualificação.

*Ajudante de electricista.* — É o trabalhador que, sob sua orientação, coadjuva os oficiais electricistas e executa trabalhos simples e operações auxiliares.

#### e) Enfermagem

*Enfermeiro.* — É o trabalhador que possui carteira profissional de enfermeiro e curso de Enfermagem Geral ou seu equivalente legal.

*Enfermeiro sem curso de promoção.* — É o trabalhador que possui carteira profissional de enfermeiro, mas que ainda não obteve, através do curso de promoção a enfermeiro (Portaria n.º 107/75), equivalência à categoria de enfermeiro.

*Auxiliar de enfermagem.* — É o trabalhador habilitado com curso de auxiliar de enfermagem e carteira respectiva, e cuja actividade é exercida sob a responsabilidade do enfermeiro.

#### f) Escritório e actividades conexas

*Chefe dos serviços administrativos.* — É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

*Analista de sistemas.* — É o trabalhador que concede e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista.

*Chefe de departamento.* — É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de trabalho de profissionais enquadrados num departamento (engloba chefe de escritório, chefe de serviços e chefe de divisão).

*Contabilista.* — É o trabalhador que organiza e dirige o serviço de contabilidade, podendo, nas empresas onde não existe guarda-livros, exercer as funções próprias deste. É o responsável pela contabilidade, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos e outros organismos públicos equivalentes.

*Tesoureiro.* — É o trabalhador que nos escritórios onde existe serviço próprio de tesouraria tem a direcção efectiva desse serviço e a responsabilidade dos valores que lhe estão confiados.

*Chefe de secção.* — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

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

*Programador.* — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador, recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir, prepara os organigramas e procede à codificação dos programas, escreve as instruções para o computador, procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário, apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

*Correspondente em línguas estrangeiras.* — É o trabalhador que tem como principal função redigir e dactilografar correspondência num ou mais idiomas estrangeiros.



*Secretário de direcção/administração.* — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da direcção/administração da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização de assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos, escrituras, etc.

*Caixa.* — É o trabalhador que tem a seu cargo, exclusiva ou predominantemente, o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda de dinheiro e valores.

*Escrivão.* — É o trabalhador do serviço geral de escritório ao qual, pela natureza das funções que exerce, não corresponde a qualquer outra profissão do escritório, executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha. De entre estas tarefas citam-se a título exemplificativo as seguintes: ler o correio recebido, separá-lo e classificá-lo e juntar-lhe, se necessário a correspondência a expedir, estudar documentos e escolher as informações necessárias; fazer a escrituração de registos ou de livros de contabilidade ou executar outros trabalhos específicos de um sector ou serviço, tais como serviços de pessoal, de compras de contabilidade, bem como outros trabalhos, mesmo de carácter técnico.

*Operador mecanográfico.* — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, 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 os trabalhos consoante as indicações recebidas, recolhe os resultados obtidos, regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

*Cobrador.* — É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósito, considerando-se-lhe equiparado o profissional do serviço externo que efectua funções análogas, relacionadas com os escritórios, nomeadamente de informação e fiscalização.

*Estenodactilógrafo.* — É o trabalhador que normalmente executa trabalhos de estenodactilógrafos.

*Operador de máquinas de contabilidade.* — É o trabalhador que opera com máquinas de contabilidade, com ou sem teclado alfabético, e nelas executa trabalhos relacionados com contabilidade.

*Perfurador-verificador.* — É o trabalhador que trabalha com máquinas de perfuração ou verificação numérica ou alfanumérica para registo de dados por meio de perfuração de cartões.

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

*Dactilógrafo.* — É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos de dactilografia, minutados ou redigidos por outrem, e acessoriamente de arquivo, registo ou cópia de correspondência.

*Estagiário.* — É o trabalhador que faz o seu tirocínio para escriturário.

*Contínuo.* — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz a entrega das mensagens e objectos inerentes ao serviço interno, estampa o correio e entrega a correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada, podendo ainda executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento.

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

#### g) Hotelaria

*Encarregado de refeitório.* — É o trabalhador responsável pelo funcionamento do refeitório, competindo-lhe, designadamente, a organização e fiscalização das eventuais secções, podendo ser encarregado da aquisição dos artigos necessários à preparação e serviço de refeições.

*Cozinheiro.* — É o trabalhador qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados a 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 o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, empra-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro, executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

*Empregado de refeitório.* — É o trabalhador que executa, nos diversos sectores de um refeitório, mesmo, nomeadamente, preparação, disposição e higienização das salas das refeições, empacotamento e disposição de talheres, distribuição e recepção de todos os utensílios e géneros necessários ao serviço, recepção e emissão de senhas de recepção, de extras ou dos centros de convívio, quer através de máquinas registadoras ou através de livros para o fim existentes. Lava talheres, vidros, louça, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios, podendo eventualmente ajudar a serviços de pré-preparação de alimentos destinados às refeições, executa serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores que compõem o refeitório.

#### h) Laboratório e controlo de qualidade

*Chefe de laboratório.* — É o trabalhador que superintende em todos os serviços laboratoriais e de controlo de qualidade, deve ser diplomado com curso superior adequado.

*Analista.* — É o trabalhador que executa análises químicas e físicas, quer quanto a matérias-primas, produtos acabados ou em vias de transformação. Deve possuir, pelo menos, diploma de curso adequado do ensino médio ou possuir experiência e qualificação suficientes. Sempre que tiver curso superior adequado, o analista passará a ser classificado no grupo salarial superior ao de analista de 1.<sup>a</sup> Pode ser de 1.<sup>a</sup> ou de 2.<sup>a</sup> Quando não exista chefe de laboratório — ou enquanto não existir —, a coordenação do laboratório caberá a um analista, que, nesse caso, receberá a retribuição do grupo salarial imediatamente superior ao seu próprio.

*Preparador ou operador de laboratório.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a preparação do material para as análises e colabora com o analista na execução das mesmas. Deve ser habilitado com o curso geral dos liceus ou equivalente ou possuir experiência e qualificações suficientes.

*Controlador de qualidade.* — É o trabalhador responsável pela efectivação e registo em mapas apropriados dos ensaios físicos das matérias-primas em círculo de fabricação e dos produtos acabados ou em via de fabrico.

*Auxiliar de laboratório.* — É o trabalhador que recolhe as amostras para análise e auxilia nos serviços de laboratório.

#### j) Metalurgia

*Preparador de trabalho.* — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

*Trabalhador de qualificação especializado.* — É o trabalhador de todas as profissões aprovadas para os metalúrgicos neste contrato (com excepção das de ferramenteiro e de lubrificador) que, pelos seus conhecimentos técnicos, aptidão e experiência profissionais, desempenham, predominantemente, funções inerentes a grau superior às exigidas à sua profissão.

*Afinador de máquinas.* — É o trabalhador que afina ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho.

*Controlador de qualidade.* — É o trabalhador que verifica se o trabalho executado ou em execução corresponde às características expressas em desenhos, normas de fabrico ou especificações técnicas. Detecta e assinala possíveis defeitos ou inexactidão de execução ou acabamento, podendo eventualmente elaborar relatórios simples.

*Ferreiro ou forjador.* — É o trabalhador que forja metalando manual ou mecanicamente aço ou outras ligas de matérias aquecidas, fabricando ou reparando peças e ferramentas, pode proceder também à execução de soldaduras por caldeamento e tratamentos térmicos de recozimento, têmpera e revenido.

*Fiel de armazém (metalúrgico).* — É o trabalhador que, nos armazéns (de apoio específico à manutenção), regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos e controla e responde pelas existências.

*Mecânico de aparelhos de precisão.* — É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos e pneumáticos, ópticos e outros.

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

*Pintor de veículos, máquinas ou móveis.* — É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, móveis e veículos ou seus componentes, e outros objectos. Aplica as demãos do primário, capa e subcapa e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, afinar as tintas.

*Rectificador mecânico.* — É o trabalhador que, operando uma máquina de rectificar, executa todos os trabalhos de rectificação de peças, trabalhando por desenho, peça de modelo ou instruções que lhe forem fornecidas. Prepara a máquina e, se necessário, a ferramenta que utiliza.

*Serralheiro civil.* — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar, água e vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, caldeiras, cofres e outras obras.

*Serralheiro mecânico.* — É o trabalhador que executa peças, desmonta, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção de instalações eléctricas.

*Soldador de electroarco ou oxiacetilénico.* — É o trabalhador que pelos processos de soldadura de electroarco ou oxiacetilénico liga entre si os elementos ou conjunto de peças de natureza mecânica. Incluem-se os trabalhadores que, em máquinas automáticas ou semiautomáticas, procedem a soldadura e ou enchimento. Excluem-se as soldaduras por resistência (pontas, costura e topo a topo).

*Torneiro mecânico.* — É o trabalhador que, num torno mecânico, copiador ou programador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

*Apontador metalúrgico.* — É o trabalhador que procede à recolha e registo e ou encaminhamento de elementos, respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessários a sectores ligados à produção.

*Ferramenteiro.* — É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à verificação e conservação e operações simples de reparação. Controla as existências, faz requisições para abastecimento da ferramentaria e procede ao seu recebimento e ou entrega.

*Limador-alisador.* — É o trabalhador que opera num limador mecânico para alisar, com as tolerâncias tecnicamente possíveis.

*Lubrificador.* — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda de óleos nos produtos recomendados e executa outros trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

*Encarregado de ferramentas.* — É o trabalhador que, nos armazéns, entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controlo das existências dos mesmos.

#### j) Serviços gerais

*Encarregado de higiene e segurança.* — É o trabalhador que superintende em toda a segurança e higiene na empresa. Para além das funções previstas nas alíneas seguintes, participa activamente no cumprimento do disposto nas cláusulas 64.<sup>a</sup> e 65.<sup>a</sup>

As funções de encarregado de higiene e segurança poderão ser desempenhadas em regime de acumulação com outras, desde que não se justifique a existência daquela categoria profissional ou ocupação completa, sem prejuízo da aplicação total da matéria sobre higiene e segurança:

- 1) Prevenção e segurança — estatística, processos individuais, inquéritos, relatórios, campanhas de esclarecimento e apoio a sinistrados;
- 2) Higiene industrial — verificação e fiscalização da limpeza das instalações e incineração de lixo, recomplemento de estojos de primeiros socorros e campanhas de esclarecimentos.

*Condutor de empilhamento.* — É o trabalhador que procede exclusiva ou predominantemente ao transporte, carga e descarga e empilhamento de qualquer tipo de produto, utilizando empilhadores, tractores com reboque, pontes rolantes ou *dumpers*.

*Coordenador de serviços complementares.* — É o trabalhador responsável pelas equipas de pessoal de embalagem ou enfiamento, nas empresas onde elas existam com carácter independente.

*Coordenador de cargas e descargas.* — É o trabalhador responsável pelas equipas de pessoal que procede a cargas e descargas e à limpeza das instalações nas empresas onde elas existam.

*Turbinador.* — É o trabalhador responsável pela condução de turbinas hidráulicas.

*Porteiro e guarda.* — É o trabalhador que procede à guarda da portaria da empresa, controlando a entrada e saída de pessoas. É responsável pela báscula e pela vigilância do perímetro fabril, anuncia visitantes e procede a outros serviços idênticos. Fora do horário normal dos serviços administrativos pode atender o telefone desde que não deva afastar-se da portaria para o efeito.

*Auxiliar ou servente.* — É o trabalhador que executa tarefas não especializadas, nem qualificadas.

*Jardineiro.* — É o trabalhador que procede à plantação e conservação dos relvados, jardins e árvores.

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

*Aprendiz.* — É o trabalhador que inicia uma determinada actividade profissional.

#### k) Transportes

*Motorista (de pesados ou ligeiros).* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe também zelar, sem exceção, pela boa conservação e limpeza do veículo e pela

carga que transporta e ainda a orientação de carga e descarga e a verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados terão obrigatoriamente, ajudantes de motoristas, salvo quando a empresa demonstrar que é necessário.

*Ajudante de motorista.* — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo. Vigia e indica as manobras, procede à arrumação e descarga das mercadorias do veículo, podendo ainda fazer a sua cobrança e executa a amarração das mesmas.

#### m) Vapor

*Fogoeiro-encarregado.* — É o trabalhador cujas funções são dirigir os serviços, coordenar e controlar os mesmos, bem como toda a rede de vapor existente na central de vapor, tendo sob a sua responsabilidade a transmissão de ordens de serviços aos fogueiros e ajudantes.

*Fogoeiro.* — É o trabalhador que alimenta e conduz os geradores de vapor (caldeiras) e instalações e equipamento auxiliares e acessórios, competindo-lhe além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogoeiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível correspondentes a instalações e equipamento, e fazer as respectivas reparações de conservação e manutenção.

*Ajudante de fogoeiro.* — É o trabalhador que, sob a exclusiva responsabilidade e orientação do fogoeiro, assegura o abastecimento do combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor de carregamento manual e procede à limpeza dos mesmos e da zona em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos dos artigos 14.º e 15.º do regulamento da profissão de fogoeiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

#### n) Vendas

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

*Prospector e promotor de vendas.* — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e gastos, poder aquisitivo e solvabilidade, observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender, podendo também desempenhar funções de vendedor especializado.

*Técnico de vendas ou vendedor especializado.* — É o trabalhador que vende, por grosso ou a retalho, mercadorias que exigem conhecimentos especiais, fala com o cliente no local da venda, informa do género de produtos que deseja e do preço aproximado que está disposto a pagar, auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais e vantagens do produto, salientando as características do material a utilizar segundo normas e especializações. Calcula o preço e anuncia as condições de venda, recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as

para a execução, toma as medidas necessárias para a entrega dos produtos e vigia a sua embalagem. Colabora com os serviços de produção para garantir a boa execução da encomenda.

**Vendedor.** — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomenda, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal, transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transações comerciais que efectua. Pode ser designado como:

Viajante — quando exerça a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o praticista;

Pracista — quando exerça a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes.

**Caixeiro.** — É o trabalhador que vende mercadoria. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja, ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto, enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Dotações mínimas

###### A) Fabricação de sacos de papel e produtos análogos

1 — Por cada maquinista de 1.<sup>a</sup> não poderá haver mais que dois de 2.<sup>a</sup>

2 — O número total de ajudantes não pode ser inferior ao número total de maquinistas.

###### B) Electricistas

1 — Nos estabelecimentos em que haja apenas um electricista, este tem de ser obrigatoriamente oficial.

2 — O número de pré-oficiais e ajudantes, no seu conjunto, e não pode exceder em 100% o número de oficiais.

3 — Nos estabelecimentos com cinco ou mais oficiais tem de haver um classificado em chefe de secção desde que não exista chefe de manutenção e conservação devidamente habilitado.

4 — O número de ajudantes e aprendizes não pode exceder 50% do número de profissionais e o número de pré-oficiais não pode exceder um terço do total dos profissionais, podendo, no entanto, haver um profissional.

###### C) Escritórios e actividades conexas

1 — É obrigatória a existência de um profissional classificado como chefe de secção, ou equiparado, nos escritórios com um mínimo de cinco profissionais. O número de chefes de secção nunca será inferior à proporção de 1 para 10 profissionais de escritório.

2 — O número total de estagiários não pode ser superior ao dos terceiros-escriturários.

3 — O número de dactilógrafos não pode exceder 25% do total de escriturários e estagiários, com arrendamentos para uma unidade imediatamente superior.

4 — Quando as entidades patronais tenham fábricas, filiadas ou quaisquer dependências num ou mais distritos do continente e ilhas, os profissionais de escritório são considerados no seu conjunto para efeitos de dotações mínimas.

#### D) Vendas

1 — Por cada grupo de cinco trabalhadores, com a categoria de vendedor especializado ou técnico de vendas, tomados no conjunto, haverá um promotor ou prospector de vendas.

2 — Haverá um chefe de vendas desde que existam dois ou mais promotores ou prospectores de vendas.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Acesso

###### A) Fabricação de cartão canelado

1 — Os trabalhadores admitidos com idade superior a 18 anos não têm aprendizagem, excepto na profissão de gravador de carimbos.

2 — Os aprendizes admitidos com idade inferior a 18 anos têm uma aprendizagem máxima de 12 meses, ou até completarem aquela idade, findos os quais serão promovidos à categoria de ajudante de 2.<sup>a</sup>

3 — Os aprendizes de operador admitidos com idade inferior a 18 anos têm uma aprendizagem máxima de 12 meses, ou até completarem aquela idade, findos os quais são promovidos à categoria de ajudante.

4 — Os aprendizes de gravador de carimbos têm uma aprendizagem máxima de 18 meses, findos os quais são promovidos à categoria de gravador de carimbos.

5 — Todos os ajudantes de 2.<sup>a</sup>, incluindo os ajudantes de 2.<sup>a</sup> de amostrista após dois anos na categoria, são promovidos a ajudantes de 1.<sup>a</sup>

6 — Os ajudantes de 1.<sup>a</sup>, após dois anos na categoria, são promovidos à categoria de amostrista.

###### B) Fabricação de sacos de papel e produtos análogos

1 — A carreira profissional de maquinista inicia-se na categoria de ajudante do 1.<sup>o</sup> ano.

2 — Ao fim de 12 meses o trabalhador será promovido a ajudante do 2.<sup>o</sup> ano e assim sucessivamente até atingir a categoria de ajudante do 5.<sup>o</sup> ano.

3 — Ao fim de um ano na categoria de ajudante do 5.<sup>o</sup> ano, o trabalhador será promovido a maquinista de 2.<sup>a</sup>

4 — No tempo de permanência na categoria de ajudante, conta-se o período de trabalho já prestado noutra secção ou noutra empresa.

5 — A aprendizagem da profissão de saqueiro e operador inicia-se na categoria de aprendiz do 1.<sup>o</sup> ano.

6 — Os trabalhadores admitidos com 18 ou mais anos de idade são admitidos como aprendizes do 3.º ano.

7 — Ao fim de cada 12 meses o trabalhador será promovido a aprendiz de saqueiro do ano seguinte, até atingir a categoria de aprendiz do 4.º ano.

8 — Ao fim de um ano na categoria de aprendiz de saqueiro do 4.º ano o trabalhador será promovido à categoria de saqueiro.

9 — A aprendizagem das profissões de operador processa-se nos termos estabelecidos para a profissão de saqueiro.

10 — Ao fim de um ano na categoria de aprendiz de operador do 4.º ano o trabalhador será promovido à categoria de operador.

11 — A aprendizagem das profissões de gravador, montador e desenhador de carimbos terá a duração de 18 meses, após os quais o trabalhador será promovido à categoria de 2.<sup>a</sup>

12 — Após dois anos de serviço na categoria de 2.<sup>a</sup>, os trabalhadores referidos no número anterior serão promovidos à categoria de 1.<sup>a</sup>

#### C) Construção civil

1 — A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um trabalhador com a categoria de oficial.

2 — Os aprendizes admitidos com idade igual ou superior a 18 anos têm uma aprendizagem de 18 meses, findos os quais são obrigatoriamente promovidos à categoria de praticantes.

3 — Os aprendizes admitidos com idade inferior a 18 anos têm uma aprendizagem de dois anos, findos os quais são obrigatoriamente promovidos à categoria de praticantes.

4 — Os praticantes após dois anos na categoria são obrigatoriamente promovidos à categoria de oficial.

5 — O período de aprendizagem pode ser completado em mais de uma entidade patronal, desde que devidamente comprovado.

6 — Após três anos de permanência na categoria, mas não antes de 1 de Janeiro de 1979, poderá o servente requerer à entidade patronal exame de ingresso em profissão por ele indicada.

7 — Caso o exame não seja fixado nos 30 dias subsequentes à apresentação do requerimento referido no número anterior, poderá o trabalhador recorrer para uma comissão tripartida constituída por um representante da entidade patronal, um representante do sindicato e um representante da Secretaria de Estado da População e Emprego que promoverá o respectivo exame.

8 — Caso não se verifique aprovação no exame e tendo decorrido um ano, o trabalhador poderá requerer à comissão tripartida novo exame.

9 — Em qualquer hipótese, a promoção do servente não implica que deixe de exercer quaisquer das funções que exercia antes da promoção.

10 — Para efeitos do estipulado no n.º 6, contar-se-á o tempo prestado em empresa diferente daquela em que o trabalhador se encontra no momento em que requer o exame, desde que devidamente comprovado.

#### D) Desenho

1 — Os trabalhadores que iniciarem a sua carreira com vista ao exercício da profissão de desenhador são classificados como tirocinantes, tendo somente o curso industrial ou outro equiparado. Se além do curso tiverem:

- a) O curso de especialização em desenho ministrado nas escolas técnicas, são classificados como tirocinantes do 2.º ano e ascenderão a desenhadores ao fim de seis meses de tirocínio;
- b) O curso de formação profissional ministrado nos serviços de formação profissional, são classificados como tirocinantes do 2.º ano.

2 — Salvo o disposto nas alíneas do número anterior, o período máximo de tirocínio é de dois anos, findos os quais os tirocinantes são promovidos à categoria imediatamente superior.

3 — Os operadores arquivistas que completem o curso industrial ou outro equiparado são classificados em tirocinantes de desenhador, logo que haja vaga, continuando a ser, todavia, remunerados pelo nível correspondente a operador arquivista, enquanto não ascenderem a desenhadores (até três anos) nos termos do número anterior.

#### E) Electricistas

1 — Os aprendizes maiores de 17 anos, após dois anos de serviço, são promovidos a ajudantes de electricista se a sua competência for atestada por um engenheiro electrotécnico devidamente habilitado, em representação da entidade patronal ou do sindicato.

2 — Os trabalhadores electricistas de mais de 16 anos de idade que tenham completado com aproveitamento o curso industrial ou equiparado são promovidos a pré-oficiais electricistas.

3 — Os ajudantes de electricistas, após dois anos de bom e efectivo serviço, são promovidos a pré-oficiais se a sua competência for atestada por um engenheiro electrotécnico devidamente habilitado, em representação da entidade patronal ou do sindicato.

4 — Os pré-oficiais electricistas, após dois anos de bom e efectivo serviço, são promovidos a oficiais se a sua competência for atestada por um engenheiro electrotécnico devidamente habilitado, em representação da entidade patronal ou do sindicato.

5 — Os trabalhadores electricistas habilitados com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional ou geral de electricidade de escolas de ensino técnico oficial ou particular serão admitidos como pré-oficiais nas respectivas especialidades.

6 — Serão admitidos como aprendizes de electricistas os trabalhadores menores de 17 anos e aqueles que, embora maiores de 17 anos, não tenham completado dois anos de efectivo serviço nas respectivas profissões.

7 — Serão admitidos na categoria de ajudante de electricista os trabalhadores maiores de 16 anos que, tendo exercido a profissão de electricista, provem frequentar, nos termos da lei escolar, com aproveitamento, os cursos industriais correspondentes.

8 — Serão admitidos na categoria de oficial electricista os trabalhadores que provem exercer ou ter exercido a profissão durante sete anos de efectivo serviço, pelo menos, na mesma especialidade:

- a) A comprovação dos anos de serviço prevista nos n.ºs 6 e 8 deverá ser feita por documento assinado pela entidade patronal onde conste um engenheiro electrotécnico ou mecânico devidamente habilitados;
- b) São considerados para os efeitos previstos no n.º 5 os diplomas pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricista e ainda os diplomas com os cursos da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar de Pupilos do Exército, de Electricistas da Marinha Mercante Portuguesa e Fundo de Desenvolvimento de Mão-de-Obra.

#### F) Escritórios e actividades conexas

1 — Os estagiários e dactilógrafos, após dois anos na categoria, ou 21 anos de idade, passam a terceiros-escriurários sem prejuízo de continuarem a desempenhar as funções que vinham a exercer.

2 — Os terceiros-escriurários, após três anos de permanência na categoria, passam a segundos-escriurários.

3 — Os segundos-escriurários, após três anos de permanência na categoria, passam a primeiros-escriurários.

4 — Os paquetes logo que atinjam 18 anos de idade passam a estagiários desde que possuam as habilitações mínimas. Na hipótese contrária, passam a contínuos, porteiros ou guardas.

5 — Os cobradores, telefonistas e trabalhadores dos serviços auxiliares de escritório que completem o curso geral do comércio ou equiparado terão direito a ingressar, no prazo de três meses, numa das categorias de profissionais de escritório, sem prejuízo de continuarem a desempenhar as mesmas funções, e com direito à primeira vaga registada.

#### G) Hotelaria

1 — Os auxiliares de refeitório admitidos com menos de 18 anos terão de cumprir um ano de aprendizagem.

2 — Os trabalhadores admitidos para funções de cozinheiro terão de cumprir dois anos de aprendizagem seguidos de um estágio de 12 meses, findo o qual ascenderão à categoria de cozinheiros de 3.ª

#### H) Laboratório e controlo de qualidade

1 — Os auxiliares de laboratório com o curso de auxiliar de laboratório ou equivalente são promovidos a pre-

parador ou operador de laboratório de 2.ª após três anos de permanência na categoria, sem prejuízo de continuarem a desempenhar as funções que vinham a exercer enquanto não se verificar vaga de preparador ou operador de laboratório de 2.ª, que será ocupada segundo a antiguidade na promoção.

2 — Os preparadores ou operadores de laboratório de 2.ª são promovidos a preparadores ou operadores de laboratório de 1.ª após dois anos de permanência na categoria, sem prejuízo de continuarem a desempenhar as funções que vinham a exercer enquanto não se verificar vaga de preparador ou operador de 1.ª, que será ocupada segundo a antiguidade na promoção.

#### I) Metalurgia

1 — O aprendiz metalúrgico que perfaça 18 anos de idade será promovido a praticante desde que permaneça um mínimo de seis meses como aprendiz.

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

3 — Quando cessar um contrato com um aprendiz, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem que já possui, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

4 — São admitidos ou promovidos a praticantes os menores que possuam ou concluem o curso de formação profissional das escolas de ensino técnico oficial ou particular equiparado, ou o estágio devidamente certificado de um centro de formação profissional acelerada.

5 — O período máximo de tirocínio dos praticantes será de:

- a) Nas profissões de afinador de máquinas, ferreiro ou forjador, mecânico de automóveis, mecânico de aparelhos de precisão, pintor de veículos, máquinas ou móveis, rectificador mecânico, serralheiro civil, serralheiro mecânico, soldador por electroarco ou oxiacetilénico e torneiro mecânico — dois anos;
- b) Nas profissões de ferramenteiro, limador-alisador e lubrificador — quatro, três, dois e um ano, conforme os praticantes tenham sido admitidos com 16 e 17 ou mais anos.

6 — O tempo efectivo de tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa em que tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos da duração do tirocínio dos praticantes de acordo com o certificado comprovativo do exercício do tirocínio, obrigatoriamente passado pela empresa ou sindicato respectivo.

7 — Quando cessar um contrato com um praticante, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento referente ao tempo de tirocínio que já possui, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

8 — Os profissionais de 3.<sup>a</sup> que tenham completado ou venham a completar dois anos no exercício da mesma profissão ascenderão, automaticamente, ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar, por escrito, a inaptidão do trabalhador.

9 — Os profissionais de 2.<sup>a</sup> que tenham completado ou venham a completar dois anos de permanência na mesma empresa, no exercício da mesma profissão, ascenderão, automaticamente, ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar, por escrito, a inaptidão do trabalhador.

10 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova de inaptidão apresentada pela empresa nos termos dos n.ºs 8 e 9, terá direito de exigir um exame técnico-profissional a efectuar no seu posto de trabalho.

11 — Os exames do número anterior destinam-se exclusivamente a averiguar a aptidão do trabalhador para o desempenho das funções que predominantemente executa no seu posto de trabalho e serão efectuadas por um júri composto por dois elementos, um em representação do trabalhador, o qual será designado pelo delegado sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo e outro em representação da empresa. Em caso de desacordo insuperável dos membros do júri poderão estes designar um terceiro elemento, que decidirá.

#### J) Vapor

Os chegadores, ajudantes ou aprendizes de fogueiro, para ascenderem à categoria de fogueiro, terão de efectuar estágios de aprendizagem, nos termos regulamentares, os quais são de um, dois e quatro anos, em instalações de vapor de 3.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 1.<sup>a</sup> categorias, respectivamente e, de ser aprovados em exame.

#### L) Regras gerais

1 — Em todos os casos não especificamente previstos na presente cláusula, os trabalhadores na situação de aprendizagem são promovidos à categoria imediatamente superior respeitante à profissão a que se destinam após 18 anos de idade.

2 — No provimento de lugares, as entidades patronais devem dar, em igualdade de condições, preferência aos trabalhadores já ao seu serviço.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e obrigações das partes

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Obrigações das entidades patronais

1 — São obrigações das entidades patronais:

- a) Cumprir na íntegra o presente contrato;
- b) Passar certificados aos trabalhadores, em relação à sua competência, quando requeridos;
- c) Proporcionar aos trabalhadores instalações que assegurem a realização do seu trabalho em boas condições e princípios de salubridade, clima social e segurança;
- d) Facilitar, nos termos legais, a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais ou membros das comissões de trabalhadores;

- e) Prestar esclarecimentos aos sindicatos, sempre que estes os solicitem, relativamente ao cumprimento deste contrato;
- f) Pôr à disposição dos delegados sindicais, permanentemente, um local no interior das empresas apropriado ao exercício das suas funções;
- g) Colocar em locais de fácil acesso e de acordo com os trabalhadores quadros destinados à afixação dos documentos e informação de natureza sindical ou outras que digam respeito aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores;
- h) Dispensar os trabalhadores que exerçam funções em instituição de previdência;
- i) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que o solicite;
- j) Descontar aos trabalhadores sindicalizados e enviar aos sindicatos o produto das quotizações sindicais, acompanhado do respectivo mapa de quotizações convenientemente preenchido, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que se referem, desde que com o acordo dos trabalhadores.

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir na íntegra o presente contrato;
- b) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhe estejam confiadas;
- d) Cumprido o horário de trabalho, não abandonar o local de trabalho sem que sejam substituídos ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias para se evitarem danos materiais ou pessoais, sem prejuízo da aplicação da regulamentação prevista para trabalho extraordinário;
- e) Desempenhar, na medida do possível, os serviços dos colegas que se encontrem ausentes;
- f) Ter para com os companheiros de trabalho as atenções e respeito que lhe são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que forem necessários ao desempenho das respectivas funções e acompanhando com interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- g) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de contactar;
- h) Zelar, pelo estado e conservação das instalações, equipamento e material que lhes tenham sido confiados, bem como das matérias-primas e produtos acabados;
- i) Guardar sigilo sobre assuntos que não estejam autorizados a divulgar;
- j) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informação referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios, nem trabalhando em empresas do mesmo ramo ou sector sem prévia autorização, por escrito, da empresa com a qual tenha contrato de trabalho efectivo.

### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos 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 colegas;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar os serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- e) Transferir o trabalhador para funções diferentes das por ele executadas. No entanto, a referida transferência poderá ter lugar em casos de falta de trabalho nas suas funções ou de modificações da técnica dos serviços. Da transferência não poderá resultar prejuízo para o trabalhador;
- f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Impedir a eficaz actuação dos delegados sindicais, designadamente a afixação de avisos ou comunicados de interesse socioprofissional para os trabalhadores;
- h) Impedir a presença de dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, em reuniões para as quais a entidade patronal seja previamente avisada;
- i) Diminuir a retribuição, bem como baixar de categoria, salvo, quanto ao segundo caso, havendo acordo escrito deste e do respectivo sindicato e autorização do Ministério do Trabalho;
- j) Forçar o trabalhador responsável pela contabilidade e cometer actos contrários à sua deontologia profissional ou atentórios dos requisitos de fidelidade da contabilidade, quanto às operações comerciais praticadas pela empresa e ainda os lesivos da Fazenda Nacional;
- k) Faltar ao pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- l) Lesar os interesses patrimoniais dos trabalhadores;
- m) Opor-se por qualquer forma ao exercício das suas funções ou aplicar sanções de qualquer tipo aos trabalhadores que desempenhem cargos de delegados sindicais, dirigentes sindicais ou dirigentes da previdência, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após deixarem os cargos, desde que essas sanções sejam o reflexo directo ou indirecto do exercício de tais funções;
- n) Prejudicar o trabalhador em direitos ou garantia já adquiridos quando seja transferido de qualquer empresa para outra abrangida por este contrato e uma delas tiver uma participação de, pelo menos, 10% no capital social da outra;
- o) Impedir os trabalhadores de se reunirem nos locais de trabalho fora do horário normal, nos termos da lei;
- p) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar;
- q) Fazer *lock-out*;

r) Transferir o trabalhador para local de trabalho fora do estabelecimento ou complexo fabril, ou para outra zona de actividade salvo o disposto nos n.ºs 2 e 3.

2 — Se a transferência a que se refere a alínea r) do número anterior causar apenas prejuízo material, a entidade patronal poderá transferir o trabalhador desde que lhe custeie todas as despesas impostas pela respectiva mudança e que sejam inerentes a esta.

3 — Reserva-se, contudo, ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com o direito à indemnização prevista neste contrato para a hipótese de despedimento com justa causa por parte do trabalhador, se da transferência resultarem, também, para ele prejuízos morais e sociais graves.

### CAPÍTULO IV

#### Prestação de trabalho

##### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho

O período de trabalho para todos os trabalhadores abrangidos por este contrato será aquele que for fixado por lei.

##### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Trabalho extraordinário

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

2 — Poderá, todavia, em casos imprescindíveis e justificáveis, haver lugar a trabalho extraordinário.

3 — Quando o trabalhador prolongar ou antecipar o seu período normal de trabalho por mais de três horas, tem direito a uma refeição ou merenda, fornecida e paga pela entidade patronal.

##### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho extraordinário

1 — O trabalho prestado ou prolongado dos períodos normais de trabalho em dias de descanso semanal e em dias de feriado obrigatório será remunerado de acordo com as seguintes fórmulas:

a) Horas em antecipação ou prolongamento:

$$H = \frac{RM \times 12}{52 \times HS} \times 1,75$$

b) Horas em dia de descanso semanal:

$$H = \frac{RM \times 12}{52 \times HS} \times 2$$

c) Horas em dias de feriados obrigatórios estabelecidos na cláusula 29.<sup>a</sup>:

$$H = \frac{RM \times 12}{52 \times HS} \times 3$$

em que:

$RM$  = retribuição mensal efectiva (definida no n.º 3 da cláusula 19.<sup>a</sup>);

$HS$  = horas normais de trabalho semanal.



2 — As horas extraordinárias referidas na alínea a) do número anterior serão remuneradas segundo o esquema da alínea b) se ultrapassarem trinta e duas horas em cada mês.

3 — Após ter prestado trabalho extraordinário, o trabalhador não poderá retomar o trabalho antes de decorrido um período de dez horas.

4 — Quando a prestação de trabalho extraordinário impossibilite o trabalhador de utilizar os seus meios de transporte habituais a empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte.

5 — O tempo gasto no transporte previsto na parte final no n.º 4 desta cláusula é também pago como trabalho extraordinário, excepto se for prestado em antecipação ou prolongamento do horário normal.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — É considerado nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte.

2 — Nos termos do artigo 30.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, a retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos do horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização.

2 — Os profissionais isentos de horário de trabalho têm direito a uma remuneração especial adicionada, que será correspondente a uma hora de trabalho extraordinária por dia.

3 — Os trabalhadores com isenção de horário de trabalho não têm direito a receber qualquer remuneração por trabalho extraordinário.

4 — Os requerimentos de isenção do horário de trabalho, dirigidos ao Ministério do Trabalho, serão acompanhados de declaração de concordância dos trabalhadores.

## CAPÍTULO V

### Retribuições

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Retribuição mensal

1 — Entendem-se por retribuição todos os valores de natureza pecuniária que o trabalhador recebe normalmente em contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição mensal efectiva deve ser paga aos trabalhadores abrangidos por esta convenção até ao último dia útil do mês a que diz respeito.

3 — Entende-se por retribuição mensal efectiva ou simplesmente retribuição mensal (*RM*) unicamente a soma dos seguintes valores:

- a) Remuneração mínima fixada nas tabelas contidas no anexo II;
- b) Acréscimos à remuneração referida na alínea anterior, se decidido pela entidade patronal;
- c) Diuturnidades quando vencidas, nos termos da cláusula 21.<sup>a</sup>, acrescidas à remuneração mínima do anexo II;
- d) Remuneração especial por isenção de horário de trabalho, nos termos da cláusula 18.<sup>a</sup>

4 — Sempre que um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte fixa e uma variável, ser-lhe-á sempre assegurada a retribuição mensal mínima, independentemente da parte variável, a parte variável não se considera incluída na retribuição mensal efectiva, a menos que o contrato individual de trabalho disponha diferentemente.

5 — Para os trabalhadores abrangidos por este contrato não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das expressas nos esquemas do próprio contrato, nomeadamente a retribuição exclusivamente à comissão.

6 — Aos caixeiros-viajantes e caixeiros de praça que, sem o seu acordo prévio nem motivo justificado, vejam alterada a sua área de trabalho ou mudada a clientela será garantida pela entidade patronal uma retribuição mista, durante os 6 meses seguintes, não inferior à sua média dos 12 meses anteriores à alteração.

7 — A todos os trabalhadores é garantido o trabalho durante a semana completa de laboração. Este direito poderá excepcionalmente ser reduzido ao mínimo de quatro dias ou retribuição correspondente, mediante autorização dos serviços competentes do Ministério do Trabalho, depois de ouvido o sindicato respectivo.

8 — No caso do número anterior, a retribuição devida a cada trabalhador será a que resultar da aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times HS} \times HTP$$

em que:

*RM*=remuneração mensal efectiva;  
*HS*=horas normais de trabalho semanal;  
*HTP*=horas de trabalho prestado.

9 — Os dias de suspensão na laboração semanal deverão ser do conhecimento exacto dos trabalhadores.

10 — A redução do trabalho semanal a que aludem os números anteriores não poderá ser feita a título de sanção ou castigo nem respeitar a qualquer trabalhador isoladamente.

11 — A transgressão do disposto nos n.ºs 7 e 10 implicará, independentemente da respectiva sanção, a proibição de usar a prerrogativa conferida durante o período de um ano.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Retribuição por exercício de outras funções

1 — Sempre que um trabalhador seja designado para exercer funções diferentes das que lhe competem, às quais corresponda melhor retribuição, terá direito a esta.

2 — Quando se verifique a hipótese do número anterior, o trabalhador terá direito ao provimento definitivo nas funções de mais alta remuneração, desde que se conserve por mais de 180 dias consecutivos em exercício, salvo o caso de investidura a título provisório determinada por impedimento prolongado do respectivo titular.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Por cada três anos de permanência na mesma empresa, contados a partir do momento em que finda a aprendizagem, os trabalhadores terão direito a diuturnidades, até ao limite de duas, sem dependência da retribuição mensal efectivamente paga na própria empresa aos trabalhadores da categoria imediatamente superior, com os seguintes valores:

Nas empresas do grupo II — € 2,11;  
Nas empresas do grupo III — € 1,87;  
Nas empresas do grupo IV — € 1,50.

2 — Na aplicação desta cláusula será considerado como antiguidade efectiva o tempo de impedimento por doença, acidente ou serviço militar obrigatório.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Determinação da retribuição

1 — Para dedução no pagamento por ausências que correspondam a períodos inferiores à duração de um dia de trabalho deverá utilizar-se a seguinte fórmula:

$$\text{Salário/hora} = \frac{RM \times 12}{HS \times 52}$$

em que:

$RM$  = retribuição mensal efectiva (definida no n.º 3 da cláusula 19.<sup>a</sup>);  
 $HS$  = horas normais de trabalho semanal.

3 — A fórmula anterior utilizar-se-á, também, para o cálculo do salário/hora no caso do n.º 2 da cláusula 17.<sup>a</sup> para o cálculo da remuneração especial por trabalho nocturno.

4 — O valor de um dia de trabalho será igual a  $\frac{RM}{30}$ .

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### 13.º mês

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito ao subsídio de Natal igual à retribuição mensal efectiva ( $RM$ ).

2 — Contam como trabalho efectivo as faltas como tal consideradas pela lei, designadamente a maternidade e a paternidade.

3 — Este subsídio corresponde a 2,5 dias por cada mês de trabalho efectivo e deverá ser pago até ao dia 15 de Dezembro.

4 — Por cada oito faltas injustificadas o trabalhador perde um dia de subsídio de Natal.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Abono para deslocações

Não se consideram retribuição as importâncias que, a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes, sejam devidas ao profissional por deslocações feitas em serviço da entidade patronal.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Deslocações

1 — Os transportes em serviço serão sempre por conta da entidade patronal, quer em veículo desta, quer em veículo do trabalhador, quer por outro meio.

2 — O pagamento das despesas e alojamento será sempre feito nos montantes abaixo indicados:

| Deslocações                    | Remuneração (euros) |
|--------------------------------|---------------------|
| Almoço ou jantar .....         | 5,65                |
| Dormida e pequeno-almoço ..... | 16,93               |
| Diária completa .....          | 22,47               |

3 — As deslocações efectuadas em veículo do trabalhador serão pagas por  $0,26 \times$  preço de 1 l de gasolina super por cada quilómetro percorrido.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Seguros

1 — Para os vendedores e cobradores que habitualmente façam serviço externo será estabelecido um seguro de acidentes pessoais no valor de € 7481,97 válido, pelo menos, para os períodos em que se encontrem ao serviço.

2 — Todos os veículos utilizados habitualmente por estes trabalhadores pertencentes aos próprios ou à entidade patronal terão um seguro de responsabilidade civil de € 4987,98 suportado pela entidade patronal.

## CAPÍTULO VI

### Refeitório, subsídio de alimentação e subsídio de refeição

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Refeitórios

1 — Todas as empresas abrangidas por este contrato terão de pôr à disposição dos seus trabalhadores um local para estes aquecerem e tomarem as suas refeições.

2 — As empresas que empreguem mais de 150 trabalhadores ficam obrigadas a pôr em funcionamento um refeitório que forneça refeições.

3 — Nas empresas (independentemente do grupo a que pertençam) em que já se pratique o fornecimento de refeições completas aos trabalhadores interessados, esse fornecimento não será interrompido.

4 — Os encargos de instalação, equipamento, água, energia e pessoal para as situações previstas nesta cláusula são da responsabilidade da entidade patronal.

5 — Os trabalhadores de hotelaria em efectividade de serviço têm o direito à alimentação gratuita.

#### **Subsídio de alimentação**

1 — As empresas que não forneçam refeições pagam, por cada dia efectivo de trabalho, o seguinte subsídio de alimentação:

Nas empresas do grupo II — € 1,05;  
Nas empresas do grupo III — € 0,82;  
Nas empresas do grupo IV — € 0,70.

a) Perde o subsídio de um dia o trabalhador que faltar, a qualquer título, até uma hora.

b) Perde o subsídio de uma semana o trabalhador que faltar, a qualquer título, mais de uma hora e menos de um dia.

2 — A atribuição do subsídio de alimentação não será afectada nos casos previstos nos n.ºs 2 e 5 da cláusula 50.<sup>a</sup>

3 — O subsídio de alimentação não deixará de ser atribuído ao trabalhador que inicie o trabalho com um atraso não superior a dez minutos duas vezes em cada semana, desde que esse atraso não assuma carácter de habitualidade.

4 — O mês seguinte não será afectado pelas faltas dadas no mês anterior.

5 — Prevalecem sobre o disposto nesta cláusula os regimes mais favoráveis aos trabalhadores já existentes em cada empresa.

6 — O subsídio de alimentação não fica sujeito a qualquer desconto.

#### **Cláusula 28.<sup>a</sup>**

##### **Subsídio de refeição**

1 — Sempre que os trabalhadores, por razões de serviço, não poderem tomar as suas refeições durante a 5.<sup>a</sup> hora do seu período de trabalho, terão direito a tomá-las por conta da respectiva entidade patronal, fornecida pelo refeitório desta se estiver em funcionamento.

Todavia, o período de tomada de refeições poderá ser durante a 6.<sup>a</sup> hora do período de trabalho, sempre que os trabalhadores em causa e a entidade patronal assim o decidam.

2 — Se o refeitório não estiver em período de funcionamento, as refeições a que se refere o número anterior serão substituídas pelos seus equivalentes pecuniários, cujos valores são os seguintes:

a) Pequeno-almoço ou ceia — € 1,44;  
b) Almoço ou jantar — € 5,65.

3 — O regime previsto na presente cláusula deverá ser aplicado, sem prejuízo da laboração, no caso de trabalho por turnos.

4 — Nos casos de avarias de máquinas não será permitido ao trabalhador ausentar-se para refeição antes de ter comunicado a existência dessa avaria, o que deverá fazer sempre imediatamente após a verificação da mesma.

## **CAPÍTULO VII**

### **Suspensão da prestação de trabalho**

#### **Cláusula 29.<sup>a</sup>**

##### **Descanso semanal e feriados**

1 — São considerados dias de descanso semanal os consignados nos horários de trabalho como dias de folga.

2 — De acordo com a lei, são feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa ou outro dia no período da Páscoa;  
25 de Abril;  
1 de Maio (Dia do Trabalhador);  
Corpo de Deus (festa móvel);  
1 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;  
Terça-feira de Carnaval;  
O feriado municipal da localidade onde se situem as instalações ou, se este não existir, o distrital.

3 — A cessação de trabalho por turnos é obrigatória nos feriados seguintes:

1 de Janeiro;  
25 de Abril;  
1.º de Maio;  
25 de Dezembro.

#### **Cláusula 30.<sup>a</sup>**

##### **Condições de trabalho em dia de descanso semanal**

O trabalho prestado no dia de descanso semanal dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes ou noutro fixado por acordo com o trabalhador e será retribuído nos termos da cláusula 16.<sup>a</sup>

#### **Cláusula 31.<sup>a</sup>**

##### **Férias**

1 — Todo o trabalhador abrangido por este contrato terá direito, em cada ano civil, a um período de 22 dias úteis de férias.

2 — Se a admissão se verificar no 1.º semestre, e desde que já tenha completado 60 dias de serviço efectivo, o trabalhador tem direito a um período de 8 dias úteis de férias.

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

4 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias.

5 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo, contudo, informar o trabalhador com antecedência não inferior a um mês.

6 — Os trabalhadores das empresas que utilizam o sistema de secagem ao ar procurarão, na medida do possível, adaptar a marcação dos seus períodos de férias às épocas em que as condições climáticas impliquem a paralisação ou redução de laboração.

7 — A empresa é obrigada a estabelecer até 15 de Abril de cada ano um plano de férias, que afixará para conhecimento de todo o pessoal.

8 — Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da mesma entidade patronal deverá na medida do possível ser concedida a faculdade de gozar férias simultaneamente.

9 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, salvo nos casos previstos na lei.

10 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar deverão ser concedidas férias antes da sua incorporação.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Retribuição durante as férias e subsídio de férias**

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo em conformidade com o previsto no n.º 3 da cláusula 19.<sup>a</sup> e de ser paga antes do início daquele período.

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

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Compensação por férias não gozadas (caso de cessação do contrato de trabalho)**

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano de cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Interrupção de férias**

1 — Se, depois de fixada a época das férias, a entidade patronal alterar ou fazer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo de, pelo menos, metade dos períodos fixados na cláusula 31.<sup>a</sup>

3 — Sempre que um período de doença devidamente comprovada coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas, na parte correspondente.

4 — Verificada que seja a situação descrita no n.º 3 da presente cláusula, o trabalhador deverá imediatamente comunicar à entidade patronal o dia do início e do termo da doença.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Faltas e licenças**

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

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

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Tipos de faltas**

1 — As faltas podem ser injustificadas ou justificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias consecutivos, excluindo-se os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos do número seguinte;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em instituições de previdência e na qualidade de membro de comissão de trabalhadores;
- d) As dadas, durante quatro dias por mês, pelos membros das secções dos sindicatos e suas uniões, federações e confederações;
- e) As dadas durante um número de horas, por mês, igual à duração diária do período de trabalho respectivo, pelos delegados sindicais;
- f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- g) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- h) As dadas durante dois dias por altura de parto da esposa;
- i) As dadas durante quatro dias por ano pelos bombeiros voluntários, se como tal estiverem inscritos;
- k) As dadas para doação de sangue, a título gracioso, uma vez em cada trimestre;
- l) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, mas sem remuneração.

3 — Nos termos da alínea b) do número anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pais, padrastos, madrastas, sogros, filhos, enteados, genros e noras;
- b) Até dois dias consecutivos pelo falecimento de irmãos, cunhados, avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do seu cônjuge e dos cônjuges dos avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador, bem como pelo falecimento da pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.

4 — O primeiro dos dias de faltas motivadas pelo falecimento de parente ou afins referidos no n.º 3 ou dadas por altura do parto da esposa será o do respectivo evento quando este haja ocorrido antes de o trabalhador ter iniciado o seu período normal de trabalho. Quando, ao verificar-se o evento, o trabalhador tiver de interromper o trabalho, receberá a remuneração correspondente ao tempo trabalhado. Contar-se-á a falta justificada a que tem direito a partir desse momento.

5 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos n.ºs 2 e 3.

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

7 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

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

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

10 — Se a entidade patronal considerar a falta injustificada, deve comunicá-la ao trabalhador no prazo de três dias úteis contados da data em que o trabalhador retomou o trabalho ou, sendo caso disso, de produção da prova prevista no número anterior.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas

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

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 36.<sup>a</sup>, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissão de trabalhadores;
- b) Dadas pelas pessoas referidas nas alíneas d) e e) do n.º 2 da cláusula 36.<sup>a</sup>, para além dos períodos ali concedidos;
- c) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo;

d) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro, ou outras contempladas na legislação específica da maternidade ou paternidade.

3 — Nos casos previstos na alínea g) do n.º 2 da cláusula 36.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar por além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 — As faltas injustificadas têm os efeitos previstos na lei, designadamente o de determinarem sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

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

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

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre segurança social.

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

3 — Considera-se impedimento, para efeitos dos números anteriores, a impossibilidade de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, se não vier a ser proferida sentença final condenatória com trânsito em julgado.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3 — O pedido de licença sem retribuição será feito por escrito, devendo uma cópia da autorização ficar em poder do trabalhador.

## CAPÍTULO VIII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Causas da cessação

1 — O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- d) Rescisão do trabalhador.

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, pelo menos:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) As retribuições correspondentes a férias e respectivos subsídios, nos termos da cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

1 — É lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar o contrato sempre que exista mútuo acordo.

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.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Rescisão com justa causa

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo, quer não.

3 — A entidade patronal que pretenda despedir um trabalhador alegando justa causa tem de apurar a existência da mesma por processo disciplinar conforme o disposto na cláusula 58.<sup>a</sup>

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

5 — 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 a integração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

6 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização legalmente prevista.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Justa causa de rescisão por parte da entidade patronal

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e conse-

quências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 — Podem constituir nomeadamente justa causa os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe seja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencentes aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Justa causa de rescisão por parte dos trabalhadores

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 ao serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa dos direitos e garantias legais e convencionais 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.

2 — Nos casos de rescisão previstos no n.º 1 desta cláusula, o trabalhador tem direito a ser indemnizado nos termos da cláusula 46.<sup>a</sup>

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador**

As indemnizações referidas no n.º 2 da cláusula anterior serão calculadas da forma seguinte:

- a) Um mês de retribuição base por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses;
- b) Quando se tratar de corpos gerentes de associações sindicais e instituições da previdência, delegados sindicais ou elementos de comissão de trabalhadores, a indemnização apurada nos termos da alínea anterior será elevada ao dobro.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Rescisão unilateral por parte do trabalhador**

1 — O trabalhador, por sua decisão, tem direito de rescindir o contrato, 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 do aviso prévio em falta.

### **CAPÍTULO IX**

#### **Alteração ao contrato de trabalho**

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Direito à greve**

É proibido à entidade patronal impedir os trabalhadores de preparar, organizar e desencadear processos de greve, nos termos legais.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Transmissão, extinção ou fusão da exploração**

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

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

3 — Para efeitos do n.º 2, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

### **CAPÍTULO X**

#### **Condições particulares de trabalho Lei da maternidade**

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Direitos dos trabalhadores do sexo feminino**

a) Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho vertical para a generalidade dos profissionais abrangidos, são assegurados aos profissionais do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou da retribuição mensal efectiva (definida no n.º 3 da cláusula 19.<sup>a</sup>):

- 1) É garantido às mulheres o direito a receber, em identidade de tarefas e qualificação, a mesma retribuição dos homens;
- 2) Têm o direito de ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, desde que façam prova de consulta e de que os serviços de saúde não funcionem fora do período de trabalho;
- 3) Durante o período de gravidez e até seis meses após o parto, 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 inadequados, serão transferidas, por indicação médica, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da sua retribuição;
- 4) Por ocasião do parto terão direito a uma licença de 90 dias, que não poderão ser descontados para qualquer efeito, e cuja retribuição é assegurada nos termos da regulamentação da previdência. No caso de aborto ou parto de nado-morto, terão, no máximo, direito a uma licença de 30 dias, nas condições anteriormente referidas, competindo ao médico graduá-la até esse limite;
- 5) Dois períodos de uma hora em cada dia de trabalho, e durante um ano após o parto, para aleitação dos seus filhos. Às mães que residam afastadas dos locais de trabalho ou tenham dificuldades de transporte será facultada a utilização destes períodos em conjunto.

b) O pessoal do sexo feminino pode trabalhar tal como o pessoal do sexo masculino em turnos diurnos e nocturnos conforme previsto na legislação respectiva.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Trabalho de menores**

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 e intelectual.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

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

1 — Os trabalhadores em regime de estudo, nas escolas oficiais ou oficialmente reconhecidas, terão um horá-

rio ajustado às suas especiais necessidades, sem prejuízo, em princípio, do total de horas semanais de trabalho normal, devendo ser-lhes facultado sem que isso implique tratamento menos favorável.

a) Quando necessária, dispensa até duas horas por dia ou horário flexível durante o funcionamento dos cursos. A situação será determinada de acordo com o horário das aulas apresentado pelo trabalhador em causa.

b) Ausentar-se, durante o ano civil, o tempo indispensável à prestação de provas de exame, em relação às quais deverá fazer comunicação prévia e comprovar a sua efectivação.

2 — Para poderem beneficiar das regalias previstas no n.º 1, os trabalhadores terão de fazer prova anual da sua condição de estudantes, bem como, sempre que possível, prova trimestral de frequência.

3 — As entidades patronais poderão, sempre que o acharem necessário —e quando não for apresentada pelo trabalhador—, exigir prova de aproveitamento escolar, no máximo duas vezes durante o ano lectivo.

Caso o aproveitamento determine perda de passagem de ano por facto imputável ao trabalhador, cessam os direitos previstos nesta cláusula.

## **CAPÍTULO XI**

### **Segurança social e acidentes de trabalho**

#### **Cláusula 53.<sup>a</sup>**

##### **Comunicação e inscrição**

1 — As entidades patronais são obrigadas a comunicar à segurança social nas vinte e quatro horas antecedente à admissão dos trabalhadores, inscrevendo-os posteriormente como beneficiários.

2 — É obrigatório transferir para as companhias de seguros a responsabilidade por acidentes de trabalho nos termos da respectiva lei, incluindo também nas folhas de salários o subsídio de refeição.

#### **Cláusula 54.<sup>a</sup>**

##### **Reconversão profissional por acidentes de trabalho ou doença profissional**

1 — Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos profissionais diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

Se a retribuição efectiva da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à retribuição efectiva auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

2 — Caso a reconversão não seja possível, a entidade patronal procederá, durante dois anos, ao pagamento integral da retribuição efectiva respeitante à categoria à data da baixa, devendo o trabalhador em causa fazer-lhe a entrega da soma da pensão de invalidez.

## **CAPÍTULO XII**

### **Disciplina**

#### **Cláusula 55.<sup>a</sup>**

##### **Sanções disciplinares**

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

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao profissional;
- c) Suspensão da prestação de trabalho, com ou sem perda de retribuição efectiva, pelo período máximo de seis dias;
- d) Despedimento.

2 — Para efeito de graduação das penas, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior.

3 — Nenhum trabalhador pode sofrer penalidades previstas no corpo desta cláusula sem audiência prévia.

#### **Cláusula 56.<sup>a</sup>**

##### **Poder disciplinar**

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos.

#### **Cláusula 57.<sup>a</sup>**

##### **Exercício da acção disciplinar**

1 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar.

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

3 — Poderá o trabalhador reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a sanção.

#### **Cláusula 58.<sup>a</sup>**

##### **Processo disciplinar**

1 — A aplicação das sanções previstas nas alíneas c) e d) da cláusula 55.<sup>a</sup> será sempre precedida de processo disciplinar, o qual deve ser escrito e conter obrigatoriamente uma nota de culpa, de que constem a descrição dos comportamentos imputados ao trabalhador arguido, bem como a resposta deste.

2 — Quando a sanção a aplicar seja o despedimento com justa causa, a entidade patronal comunicará por escrito ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despe-



dimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

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

4 — Decorrido o prazo legal a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada ser comunicada por escrito ao trabalhador.

5 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verificarem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) da cláusula 44.<sup>a</sup>

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o profissional:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir as ordens a que, nos termos legais e contratuais, não deva obediência;
- c) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções em corpos gerentes de associações sindicais, instituições de previdência e comissões de trabalhadores e de delegados sindicais;
- d) Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento quando levado a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 desta cláusula, e na alínea c) do referido número quanto às funções em instituições de previdência ou após o termo do serviço militar, ou até cinco anos após o termo das restantes funções referidas naquela alínea c) do n.º 1, ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Consequência da 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 profissional visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito.

Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador terá direito ao tratamento previsto na cláusula 46.<sup>a</sup>

### CAPÍTULO XIII

#### Questões gerais transitórias

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Revogação de convenção anterior

1 — Com a entrada em vigor da presente convenção são revogados todos os instrumentos de regulamentação

colectiva de trabalho vigentes para as empresas de fabricação, transformação e recolha de papel e cartão representadas pela associação patronal signatária e aplicáveis a trabalhadores representados pelas associações sindicais que a subscrevem.

2 — As partes outorgantes reconhecem, para todos os efeitos, a maior favorabilidade global da presente convenção.

### CAPÍTULO XIV

#### Comissões de trabalhadores

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Comissões de trabalhadores

Em todas as empresas é permitido aos trabalhadores elegerem comissões de trabalhadores, cujos membros gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

### CAPÍTULO XV

#### Segurança e higiene no trabalho

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Segurança e higiene no trabalho

1 — Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores ao seu serviço haverá uma comissão de segurança constituída pelo mínimo de quatro elementos, sendo dois eleitos pelos trabalhadores e dois nomeados pela entidade patronal.

2 — Nas empresas com menos de 50 trabalhadores ao seu serviço haverá uma comissão de segurança constituída pelo mínimo de dois elementos, sendo um eleito pelos trabalhadores e um nomeado pela entidade patronal.

3 — As comissões são coadjuvadas pelo médico da empresa e assistente social, quando os houver.

4 — A comissão deverá elaborar, no prazo máximo de quatro meses após a entrada em vigor deste contrato, o regulamento de higiene e segurança no trabalho.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Atribuição da comissão de segurança

1 — A comissão de segurança terá 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, regulamentos internos, instruções e ainda cláusulas deste contrato referentes a higiene e segurança;
- c) Solicitar e apreciar sugestões do pessoal 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;
- e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho

- recebam a formação, instruções e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- f) Promover que todo o regulamento, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrações de carácter oficial, ou emanados das direcções das empresas, relativos a higiene e segurança, sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem directamente;
  - g) Colaborar com os serviços médico-sociais das empresas e com os serviços de primeiros socorros;
  - h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;
  - i) Apresentar soluções às direcções das empresas destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorarem as condições de higiene e segurança;
  - j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
  - k) Apreciar os relatórios elaborados pelos encarregados de segurança.

2 — Dos relatórios referidos, relativos a cada ano, será enviada uma cópia à Inspecção-Geral do Trabalho e outra será afixada, pelo menos durante 30 dias, na empresa, em local de fácil acesso, para consulta dos trabalhadores.

## CAPÍTULO XVI

### Classificação das empresas

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

De acordo com a sua actividade e o seu equipamento as empresas são classificadas nos grupos II, III e IV:

Grupo II — as empresas que têm instaladas máquinas de produção de mesa plana;

Grupo III — as empresas que têm instaladas máquinas de produção de forma redonda, com secadores e os transformadores;

Grupo IV — as empresas que têm instaladas máquinas de produção de forma redonda, sem secadores e os recolhedores de papel.

#### Grupo II (fabricantes de papel):

- 1) Companhia de Cartões Cávado, S. A.;
- 2) Companhia de Papel do Marco, S. A.;
- 3) Fábrica de Papel do Caima, S. A.;
- 4) Fábrica de Papel de Torres Novas, L.<sup>da</sup>;
- 5) Fábrica Papel Vale Maior, L.<sup>da</sup>;
- 6) Luís Oliveira Santos, L.<sup>da</sup>;
- 7) Luís Santos & Monteiro, L.<sup>da</sup>;
- 8) Manuel José de Oliveira, L.<sup>da</sup>;
- 9) Papeleira Portuguesa, S. A.;
- 10) Soc. Transformadora de Papéis Vouga, L.<sup>da</sup>

#### Grupo III (fabricantes de papel):

- 11) António Marques, L.<sup>da</sup>;
- 12) Domingos J. Afonso, Sucrs.;
- 13) Fábrica Papel Aveirense, L.<sup>da</sup>;
- 14) Papéis Dinha, L.<sup>da</sup>, de Artur Lopes Rodrigues;
- 15) Fábrica Papel de Paramos, L.<sup>da</sup>;
- 16) Fábrica Papel e Cartão da Zarrinha, S. A.;
- 17) Fábrica Papel Fontes, L.<sup>da</sup>;
- 18) Fábrica Papel Lapa, L.<sup>da</sup>;

- 19) FAPOVAR — Fábrica de Papel de Ovar, L.<sup>da</sup>;
- 20) Henrique O. Sousa & Filhos, L.<sup>da</sup>;
- 21) INDUPEL — Indústria Ovarense de Papel, L.<sup>da</sup>;
- 22) Irmãos Marques, L.<sup>da</sup>;
- 23) Joaquim Mariz Carvalho & C.<sup>a</sup>, L.<sup>da</sup>;
- 24) Luís Oliveira Santos, L.<sup>da</sup>

#### Grupo III (transformadores):

- 25) Augusto Coelho de Barros, L.<sup>da</sup>;
- 26) Cartonagem S. Braz, L.<sup>da</sup>;
- 27) Cartonagem S. Tiago, L.<sup>da</sup>;
- 28) CARTOPOR — Cartão Português, L.<sup>da</sup>;
- 29) Cartonagem Marui, L.<sup>da</sup>;
- 30) CEMOPOL — Celuloses Moldadas Portuguesas, L.<sup>da</sup>;
- 31) Dom Cartão Embalagens e Representações, L.<sup>da</sup>;
- 32) Embalagens da Tocha, L.<sup>da</sup>;
- 33) Emabalagem S. Braz, L.<sup>da</sup>;
- 34) INDUPEL II;
- 35) José Amâncio dos Santos Beleza e Filhos, L.<sup>da</sup>;
- 36) JJ — Produtora de Embalagens, L.<sup>da</sup>;
- 37) JPZ — Cartonagem, L.<sup>da</sup>;
- 38) Lapa 3 — Caixas de Cartão Canelado, L.<sup>da</sup>;
- 39) Luja Papeleira, L.<sup>da</sup>;
- 40) MIGANO — Papelaria, Bazar Art. p/ Comp., L.<sup>da</sup>;
- 41) Rebelo Costa & Dias, L.<sup>da</sup>;
- 42) Mário Valente Lima, L.<sup>da</sup>;
- 43) Sebastião e Martins, L.<sup>da</sup>;
- 44) SOCER — Embalagens, L.<sup>da</sup>;
- 45) TRANSFORPEL — Embalagens, L.<sup>da</sup>;
- 46) VALPEL — Comércio e Transformação de Papel, L.<sup>da</sup>

#### Grupo IV (fabricantes de papel e cartão):

- 47) Afonso Sá Marques;
- 48) Afonso Sá Marques & C.<sup>a</sup>;
- 49) Bernardino Gomes Ferreira (herds.);
- 50) Fáb. Papel Entre Águas, L.<sup>da</sup>;
- 51) Hilário Sá Marques, L.<sup>da</sup>;
- 52) Manuel Martinho Sá Martins.

#### Grupo IV (recolhedores):

- 53) 3R — Gestão Ambiental, L.<sup>da</sup>;
- 54) Adriano Carneiro & Manuela;
- 55) Alberto Pinto, L.<sup>da</sup>;
- 56) Albino Araújo Mesquita da Silva;
- 57) Albino Pereira Belinha;
- 58) Álvaro Ferreira de Araújo;
- 59) António & Melo, L.<sup>da</sup>;
- 60) Américo de Oliveira Monteiro;
- 61) António Alves Rodrigues;
- 62) António da Costa e Silva;
- 63) António da Silva;
- 64) António Jesus Pereira;
- 65) António de Jesus Silva;
- 66) António Jorge Ferreira Alves;
- 67) António Manuel Barata Frexes;
- 68) António Rodrigues Ferreira da Silva;
- 69) Arca Velha de Rosa Cristiano Ribeiro;
- 70) Armazém Calisto — Comércio de Sucata, L.<sup>da</sup>;
- 71) Aureliano Américo Conceição Santos e Silva;
- 72) Benjamim Ferreira;
- 73) Benta & Benta, L.<sup>da</sup>;
- 74) Bernardo Silvério Jesus Silva;
- 75) Bruno Emanuel da Costa Fernandes;
- 76) Carlos Alberto Monteiro Lourenço;

- 77) Carlos Alberto da Silva Serra;
- 78) Carlos Ferreira da Silva & Filhos, L.<sup>da</sup>;
- 79) CENTRALCICLA, L.<sup>da</sup>;
- 80) Cerqueira & Belinha, L.<sup>da</sup>;
- 81) César Azevedo de Oliveira;
- 82) Constantino Mendes Moreira;
- 83) COPRIL — Com. de Prod. Rec. p/ Indústria;
- 84) Correia & Mendes, L.<sup>da</sup>;
- 85) David Carneiro da Silva;
- 86) David Lopes da Cunha;
- 87) Deolinda Alves Soares;
- 88) Domingos Mendes Gonçalves;
- 89) Domingos de Oliveira Silva Costa;
- 90) Dílio da Rocha Amorim Rios;
- 91) Emília da Conceição Oliveira Coelho;
- 92) EUROSEPARADORA — Tratamento de Lixos, L.<sup>da</sup>;
- 93) Fernanda Maria Bastos Bento;
- 94) Fernando Eduardo Fraga da Silva;
- 95) Fernando Ferreira Fernandes;
- 96) Florindo Armindo Ribeiro Fardilha;
- 97) Frade & Frade, L.<sup>da</sup>;
- 98) Francisco da Silva Belinha;
- 99) Francisco Henrique de Sousa Frade;
- 100) Francisco Lopes de Sousa;
- 101) FRATOPEL — Comércio de Papel Velho e Sucatas;
- 102) Félix Filipe & Filhos;
- 103) Gomes de Oliveira & Sá, L.<sup>da</sup>;
- 104) GOMPAPEL — Fernando Barbosa & Filhos, L.<sup>da</sup>;
- 105) GROSSOPAPEL, Desperdícios, L.<sup>da</sup>;
- 106) Henrique Santos e Cardoso, L.<sup>da</sup>;
- 107) Horácio da Silva Serra;
- 108) IPODEC — Portugal;
- 109) J. Nunes & Filhos, L.<sup>da</sup>;
- 110) Joaquim Fernando Couto Belinha;
- 111) Joaquim Rodrigues de Oliveira;
- 112) Joaquim Rodrigues Ferreira;
- 113) Jorge Henriques Coimbra;
- 114) José Carvalho Pereira;
- 115) José da Cruz Fernandes;
- 116) José Eduardo Ferreira dos Santos;
- 117) José Fernando Oliveira Campos;
- 118) José Manuel da Silva Gonçalves Forte;
- 119) José Manuel Martins da Silva;
- 120) João Batista Joaquina Teixeira;
- 121) João Ferreira dos Santos Varela;
- 122) Judite Maria de Jesus Dias, L.<sup>da</sup>;
- 123) Laurinda Rosa da Silva;
- 124) LEIRIPAPEL — Com. de Papel, L.<sup>da</sup>;
- 125) Luís José Visitação Cruz;
- 126) Luís Manuel Vasconcelos Pereira;
- 127) Luís Manuel Madeira Lopes;
- 128) Manuel Alcino Silva Paiva;
- 129) Manuel Augusto Pereira da Silva;
- 130) Manuel Ferreira Vieira, L.<sup>da</sup>;
- 131) Manuel Mendes Moreira, L.<sup>da</sup>;
- 132) Manuel Soares Alves da Silva;
- 133) Maria Adelaide Baptista Ferreira;
- 134) Maria Amália Pereira Araújo, Herdeiros, L.<sup>da</sup>;
- 135) Maria Amélia Monteiro Lourenço;
- 136) Maria Fátima Monteiro Lourenço, L.<sup>da</sup>;
- 137) Maria Rosa Silva Oliveira;
- 138) Maria Teresa Rodrigues Carvalho;
- 139) Matias Freitas de Oliveira Ferreira;
- 140) Metais, Ferreira, Ferreira & Sousa, L.<sup>da</sup>;
- 141) Miguel Almeida Nave Pires;
- 142) Miguel Ângelo Malta Pereira;
- 143) MIRAPAPEL, L.<sup>da</sup> — Com. de Papel Velho e Cartão;
- 144) Moreira e Pimenta, L.<sup>da</sup>;
- 145) Mário Oliveira Alves Nogueira;
- 146) Nor Cartaz — Publicidade Exterior, L.<sup>da</sup>;
- 147) Olímpio Francisco da Silva, L.<sup>da</sup>;
- 148) Pais & Filho, L.<sup>da</sup>;
- 149) Paulo Couto & Filhos, L.<sup>da</sup>;
- 150) Quintino António Fernandes Pais Lopes;
- 151) Ramos & Esperança, L.<sup>da</sup>;
- 152) RECIBELINHA — Desp. Papel e Plástico, L.<sup>da</sup>;
- 153) RECICLAVE — Comércio de Desperdícios do Ave, L.<sup>da</sup>;
- 154) RECICLOPAPEL — Sociedade Recicladora de Papel, L.<sup>da</sup>;
- 155) RECICOM — Comércio de Recicláveis, L.<sup>da</sup>;
- 156) RECIGUIMA, L.<sup>da</sup> — Comércio de Resíduos Industriais;
- 157) RECIPEL — Reciclagem de Papel, L.<sup>da</sup>;
- 158) RECOBRAGA — Recolha de Resíduos Sól., L.<sup>da</sup>;
- 159) RECOFRADE — Recuperação de Papel e Plásticos, L.<sup>da</sup>;
- 160) RECOLOGICA — Recolha de Resíduos, L.<sup>da</sup>;
- 161) RECRECI, L.<sup>da</sup> — Rec. Resíduos Com. e Indústria;
- 162) RESUCO — Reciclagem de Sucatas de Coimbra, L.<sup>da</sup>;
- 163) Rosália Maria Relvas Coelho Barros;
- 164) SANGAIA — Comércio de Produtos Embalagens, L.<sup>da</sup>;
- 165) Santos Oliveira Plásticos, L.<sup>da</sup>;
- 166) Serafim Ferreira Soares Albergaria;
- 167) Silva & Belinha, L.<sup>da</sup>;
- 168) Silva & Ramos, L.<sup>da</sup>;
- 169) Simplicio Augusto Magalhães Taveira;
- 170) Sociedade de Cortiça Amarelisa, L.<sup>da</sup>;
- 171) Sónia Cristina Leite;
- 172) SORED — Soc. de Recuperação de Desperdícios, L.<sup>da</sup>;
- 173) Sucatas Araújo & Araújo, L.<sup>da</sup>;
- 174) Transportadora Riba d'Ave, L.<sup>da</sup>;
- 175) TRAPALGO — Tap. Algodão Trapos, L.<sup>da</sup>

## CAPÍTULO XVII

### Princípios gerais de aplicação deste contrato

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Classificação

1 — As entidades patronais devem proceder à classificação de todos os trabalhadores ao seu serviço, de acordo com as especificações de categorias e profissionais previstas na cláusula 8.<sup>a</sup> e no prazo de 90 dias a contar da data da publicação deste contrato.

2 — A entidade patronal não pode, sob qualquer pretexto, criar outras categorias que não constem deste contrato, a não ser com o acordo dos respectivos sindicatos.

3 — A classificação dos trabalhadores será feita de harmonia com as funções efectivamente desempenhadas, dentro do enquadramento e equivalência de categorias e profissões previstas neste contrato, mesmo nas empresas que pratiquem salários superiores aos mínimos consignados nas tabelas.

## ANEXO I

### Grupo de categorias e profissões

#### Grupo 1

Chefe de laboratório.  
Chefe de manutenção e conservação.  
Chefe de serviços administrativos.  
Chefe de produção.  
Chefe de serviços técnicos c. c.

#### Grupo 2

A):

Analista de sistemas.  
Chefe de departamento.  
Chefe de fabricação.  
Contabilista.  
Tesoureiro.  
Preparador de trabalho.

B):

Desenhador especializado.  
Desenhador maquetista especializado.  
Desenhador projectista.  
Encarregado geral, c. c.

#### Grupo 3

A):

Analista de 1.<sup>a</sup>  
Chefe de secção.  
Chefe de turno.  
Chefe de vendas.  
Guarda-livros.  
Programador.

B):

Correspondente em línguas estrangeiras.  
Desenhador de arte final (mais de seis anos).  
Desenhador maquetista (mais de seis anos).  
Desenhador técnico (mais de seis anos).  
Encarregado de armazém.  
Encarregado de construção civil.  
Fogoeiro-encarregado.  
Instrumentista-chefe de manutenção e conservação.  
Oficial principal electricista.  
Preparador de trabalho.  
Chefe de produção.  
Prospector e promotor de vendas.  
Secretário da direcção ou administração.  
Trabalhador de qualificação especializada (metalurgia).

#### Grupo 4

A):

Afinador de máquinas.  
Analista de 2.<sup>a</sup>  
Caixa.  
Chefe de carimbos (sacos).  
Condutor de máquinas de produção (nas empresas do grupo II).  
Condutor de máquinas de revestimento (máquinas com largura útil igual ou superior a 1,22 m).  
Controlador de formatos c. c. (A. V.).  
Controlador de qualidade (metalúrgico).  
Encarregado geral (nas empresas do grupo III).

Encarregado de higiene e segurança.  
Encarregado de turno.  
Enfermeiro.  
Primeiro-escriturário.  
Ferreiro ou forjador de 1.<sup>a</sup>  
Fiel de armazém (metalúrgico).  
Fogoeiro de 1.<sup>a</sup> (nas empresas do grupo II).  
Gravador-chefe de carimbos c. c.  
Maquinista de 1.<sup>a</sup> (sacos).  
Mecânico de aparelhos de precisão.  
Mecânico de automóveis.  
Montador de cunhos e cortantes c. c.  
Motorista de pesados.  
Oficial de 1.<sup>a</sup> c. c.  
Oficial electricista.  
Operador de central eléctrica ou termoeléctrica.  
Operador mecanográfico.  
Pintor de veículos, máquinas e móveis de 1.<sup>a</sup>  
Rectificador mecânico de 1.<sup>a</sup>  
Serralheiro civil de 1.<sup>a</sup>  
Serralheiro mecânico de 1.<sup>a</sup>  
Soldador de 1.<sup>a</sup>  
Torneiro mecânico de 1.<sup>a</sup>  
Vendedor especializado ou técnico de vendas.

B):

Amostra c. c.  
Condutor de máquinas de produção (nas empresas do grupo III).  
Controlador de formatos c. c. (B. V.).  
Desenhador de arte final (três a seis anos).  
Desenhador maquetista (três a seis anos).  
Desenhador técnico (três a seis anos).  
Enfermeiro sem curso de promoção.  
Fogoeiro de 1.<sup>a</sup> (nas empresas dos grupos III e IV).  
Montador de carimbos de 1.<sup>a</sup> (sacos).  
Maquinista de 2.<sup>a</sup> (sacos).  
Oficial de 2.<sup>a</sup> c. c.  
Preparador ou operador de 1.<sup>a</sup> (de laboratório).  
Vendedor (viajante ou praticista).

#### Grupo 5

Apontador metalúrgico.  
Auxiliar de enfermagem.  
Caixeiro.  
Carpinteiro.  
Cobrador.  
Condutor de empilhador.  
Condutor de máquinas de acabamento.  
Condutor de máquinas de revestimento (máquinas com largura útil inferior a 1,22 m).  
Condutor de refinação de massa (nas empresas dos grupos II e III).  
Coordenador de serviços complementares.  
Controlador de qualidade de papel.  
Cozinheiro de 1.<sup>a</sup>  
Desenhador de arte final (até três anos).  
Desenhador maquetista (até três anos).  
Desenhador técnico (até três anos).  
Encarregado geral (nas empresas do grupo IV).  
Esteno-dactilógrafo.  
Estucador.  
Ferreiro ou forjador de 2.<sup>a</sup>  
Ferramenteiro de 1.<sup>a</sup>

Fiel de armazém.  
 Fogueiro de 2.<sup>a</sup>  
 Limador-alisador de 1.<sup>a</sup>  
 Montador de carimbos de 2.<sup>a</sup> (sacos).  
 Motorista de ligeiros.  
 Operador de máquinas de contabilidade.  
 Operador de quadro.  
 Pedreiro.  
 Perfurador-verificador.  
 Pintor.  
 Pintor de veículos, máquinas e móveis de 2.<sup>a</sup>  
 Preparador de banhos para revestimentos.  
 Preparador ou operador de 2.<sup>a</sup> de laboratório.  
 Primeiro-ajudante de condutor de máquinas de revestimento (nas máquinas de largura útil igual ou superior a 1,22 m).  
 Primeiro-ajudante de condutor de máquinas de produção (nas empresas do grupo II).  
 Segundo-escriturário.  
 Serralheiro civil de 2.<sup>a</sup>  
 Serralheiro mecânico de 2.<sup>a</sup>  
 Soldador de 2.<sup>a</sup>  
 Torneiro mecânico de 2.<sup>a</sup>  
 Trolha.

#### Grupo 6

A):

Ajudante de 1.<sup>a</sup> c. c.  
 Ajudante de amostrista de 1.<sup>a</sup> c. c.  
 Ajudante de condutor de máquinas de acabamentos.  
 Ajudante de condutor de máquinas de revestimento (máquinas de largura útil inferior a 1,22 m).  
 Segundo-ajudante de condutor de máquinas de revestimento (máquinas de largura útil igual ou superior a 1,22 m).  
 Segundo-ajudante de condutor de máquinas de produção (nas empresas do grupo II).  
 Primeiro-ajudante de condutor de máquinas de produção (nas empresas do grupo).  
 Ajudante de condutor de refinação de massa (nas empresas dos grupos II e III).  
 Ajudante de motorista.  
 Condutor de máquinas de produção (nas empresas do grupo IV).  
 Coordenador de cargas e descargas.  
 Terceiro-escriturário.  
 Ferreiro ou forjador de 3.<sup>a</sup>  
 Ferramenteiro de 2.<sup>a</sup>  
 Fogueiro de 3.<sup>a</sup>  
 Limador-alisador de 2.<sup>a</sup>  
 Lubrificador de 1.<sup>a</sup>  
 Operador arquivista.  
 Pintor de veículos, máquinas e móveis de 3.<sup>a</sup>  
 Preparador de cola (sacos).  
 Rectificador mecânico de 3.<sup>a</sup>  
 Serrador.  
 Serralheiro civil de 3.<sup>a</sup>  
 Serralheiro mecânico de 3.<sup>a</sup>  
 Soldador de 3.<sup>a</sup>  
 Telefonista.  
 Tirocinante de desenhador do 2.<sup>o</sup> ano.  
 Torneiro mecânico de 3.<sup>a</sup>  
 Turbineiro.

B):

Segundo-ajudante de condutor de máquinas de produção (nas empresas do grupo III).

Ajudante de preparador de banhos para revestimento.  
 Condutor de refinação de massa (nas empresas do grupo IV).  
 Cozinheiro de 2.<sup>a</sup>  
 Dactilógrafo (2.<sup>o</sup> ano).  
 Entregador de ferramentas.  
 Estagiário (2.<sup>o</sup> ano).  
 Lubrificador de 2.<sup>a</sup>  
 Praticante de metalúrgico do 2.<sup>o</sup> ano (das profissões que admitem aprendizagem).  
 Pré-oficial electricista (do 1.<sup>o</sup> ano).  
 Preparador de matérias-primas.

#### Grupo 7

A):

Ajudante de amostrista de 2.<sup>a</sup> c. c. (1.<sup>o</sup> e 2.<sup>o</sup> anos).  
 Ajudante de 2.<sup>a</sup> c. c.  
 Ajudante de maquinista do 5.<sup>o</sup> ano (sacos).  
 Ajudante de electricista (2.<sup>o</sup> ano).  
 Ajudante de fiel de armazém.  
 Ajudante de fogueiro (3.<sup>o</sup> ano).  
 Ajudante de preparador de matérias-primas.  
 Auxiliar de laboratório contínuo.  
 Dactilógrafo (1.<sup>o</sup> ano).  
 Encarregado de refeitório (estagiário) (1.<sup>o</sup> ano).  
 Porteiro e guarda.  
 Praticante (construção civil) (2.<sup>o</sup> ano).  
 Praticante de metalúrgico (1.<sup>o</sup> ano) (das profissões que admitem aprendizagem).  
 Tirocinante de desenhador (1.<sup>o</sup> ano).  
 Trabalhadores de serviços complementares.

B):

Cozinheiro de 3.<sup>a</sup>  
 Encarregado de pessoal c. c.  
 Gravador especializado de carimbos c. c.  
 Mestre de papel, cartão ou telas metálicas.

#### Grupo 8

A):

Ajudante de condutor de máquinas de produção (nas empresas do grupo IV).  
 Ajudante de fogueiro (1.<sup>o</sup> e 2.<sup>o</sup> anos).  
 Auxiliar ou servente.  
 Jardineiro.  
 Servente (construção civil).

B):

Ajudante de maquinista do 4.<sup>o</sup> ano (sacos).  
 Ajudante de electricista (1.<sup>o</sup> ano).  
 Empregado de refeitório.  
 Gravador de carimbos c. c.  
 Manipulador de papel, cartão ou telas metálicas.  
 Operador/saqueiro (sacos).  
 Operador c. c.  
 Praticante de construção civil (1.<sup>o</sup> ano).  
 Praticante de metalúrgico com 17 anos ou mais (de profissão que não admite aprendizagem).

C):

Estagiário de cozinheiro.  
 Servente de limpezas.

**Grupo 9**

A):

Ajudante c. c.  
 Aprendiz metalúrgico com 17 anos ou mais de idade.  
 Aprendiz (papel e cartão) com 17 anos de idade.  
 Praticante de metalúrgico com 16 anos (de profissões que não admitem aprendizagem).

B):

Ajudante de maquinista do 3.º ano (sacos).  
 Aprendiz de metalúrgico com 16 anos de idade.  
 Aprendiz (papel e cartão) com 16 anos de idade.  
 Pacote (3.º e 4.º anos).

**Grupo 10**

Ajudante de maquinista dos 1.º e 2.º anos (sacos).  
 Aprendiz dos 3.º e 4.º anos (sacos).  
 Pacote (3.º e 4.º anos).

**Grupo 11**

Aprendiz c. c.  
 Aprendiz de gravador de carimbos c. c.  
 Aprendiz (sacos) (1.º e 2.º anos).  
 Pacote (1.º e 2.º anos).

**ANEXO II****Tabelas salariais**

(Em euros)

| Níveis   | Grupo II | Grupo III | Grupo IV |
|----------|----------|-----------|----------|
| 1.....   | 575      | 511       |          |
| 2-A..... | 524      | 463       |          |
| 2-B..... | 498      | 447       |          |
| 3-A..... | 487      | 425       |          |
| 3-B..... | 450      | 404       |          |
| 4-A..... | 416      | 367       | 345      |
| 4-B..... | 405      | 351       | 345      |
| 5.....   | 386      | 345       | 345      |
| 6-A..... | 370      | 345       | 345      |
| 6-B..... | 357      | 345       | 345      |
| 7-A..... | 345      | 345       | 345      |
| 7-B..... | 345      | 345       | 345      |
| 8.....   | 345      | 345       | 345      |
| 9.....   | 276      | 276       | 276      |

**Notas**

a) O praticante, aprendiz e estagiário ou categorias semelhantes admitidos com menos de 18 anos recebem salários correspondentes a 80 % do salário mínimo durante um ano.

b) O praticante, aprendiz e estagiário ou categorias semelhantes admitidos com 18 e menos de 25 anos recebem durante seis meses 80 % do salário mínimo.

c) Os níveis 8-A, 8-B e 8-C passam a constituir um só nível 8.

d) Os níveis 9-A, 9-B, 10 e 11 passam a constituir um só nível 9.

**Níveis de qualificação das profissões abrangidas****Quadros médios, nível 2/II**

Chefe de laboratório.  
 Chefe de manutenção e conservação.  
 Chefe de produção.  
 Chefe de serviços administrativos.  
 Chefe de serviços técnicos c. c.  
 Analista de sistemas.  
 Chefe de departamento.

Chefe de fabricação.  
 Contabilista.  
 Tesoureiro.

**Quadros médios, nível 2/II**

Desenhador especializado.  
 Desenhador maquetista especializado.  
 Desenhador projectista.  
 Encarregado geral c. c.

**Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa, nível 3**

Analista de 1.<sup>a</sup>  
 Chefe de secção.  
 Chefe de turno.  
 Chefe de vendas.  
 Guarda-livros.  
 Programador.

**Profissionais altamente qualificados, nível 4**

Correspondente em línguas estrangeiras.  
 Desenhador de arte final (mais de seis anos).  
 Desenhador maquetista (mais de seis anos).  
 Desenhador técnico (mais de seis anos).  
 Encarregado de armazém.  
 Encarregado de construção civil I.  
 Fogueiro-encarregado.  
 Instrumentista.  
 Oficial principal electricista.  
 Preparador de trabalho.  
 Prospector e promotor de vendas.  
 Secretário da direcção ou administração.  
 Trabalhador de qualificação especializada (metalúrgico).

**Profissionais qualificados, nível 5/I**

Afinador de máquinas.  
 Analista de 2.<sup>a</sup>  
 Caixa.  
 Chefe de carimbos (sacos).  
 Condutor de máquinas de produção nas empresas do grupo II.  
 Condutor de máquinas de revestimento (máquinas com largura útil igual ou superior a 1,22 m).  
 Controlador de formatos c. c. (A. V.).  
 Controlador de qualidade (metalúrgico).  
 Encarregado geral nas empresas do grupo II.  
 Encarregado de higiene e segurança.  
 Encarregado de turno.  
 Enfermeiro.  
 Primeiro-escriturário.  
 Ferreiro ou forjador de 1.<sup>a</sup>  
 Fiel de armazém (metalúrgico).  
 Fogueiro de 1.<sup>a</sup> nas empresas do grupo II.  
 Gravador-chefe de carimbos c. c.  
 Maquinista de 1.<sup>a</sup> (sacos).  
 Mecânico de aparelhos de precisão.  
 Mecânico de automóveis.  
 Montador de cunhos e cortantes c. c.  
 Motorista de pesados.  
 Oficial de 1.<sup>a</sup> c. c.  
 Oficial electricista.  
 Operador de central eléctrica ou termoeléctrica.  
 Operador mecanográfico.  
 Pintor de veículos, máquinas e móveis de 1.<sup>a</sup>

Rectificador mecânico de 1.<sup>a</sup>  
Serralheiro civil de 1.<sup>a</sup>  
Serralheiro mecânico de 1.<sup>a</sup>  
Soldador de 1.<sup>a</sup>  
Torneiro mecânico de 1.<sup>a</sup>  
Vendedor especializado ou técnico de vendas.

**Profissionais qualificados, nível 5/II**

Amostrista c. c.  
Condutor de máquinas de produção nas empresas do grupo III.  
Controlador de formatos c. c. (B. V.).  
Desenhador de arte final (três a seis anos).  
Desenhador de carimbos de 1.<sup>a</sup> (sacos).  
Desenhador maquetista (três a seis anos).  
Desenhador técnico (três a seis anos).  
Enfermeiro sem curso de promoção.  
Fogueiro de 1.<sup>a</sup> nas empresas dos grupos III e IV.  
Gravador-montador de carimbos de 1.<sup>a</sup> (sacos).  
Maquinista de 2.<sup>a</sup> (sacos).  
Oficial de 2.<sup>a</sup> c. c.  
Preparador ou operador de 1.<sup>a</sup> de laboratório.  
Vendedor (viajante ou praticista).

**Profissionais semiqualeificados, nível 6/I**

Apontador metalúrgico.  
Auxiliar de enfermagem.  
Caixeiro.  
Carpinteiro.  
Cobrador.  
Condutor de empilhador.  
Condutor de máquinas de acabamento.  
Condutor de máquinas de revestimento (máquinas com largura útil inferior a 1,22 m).  
Condutor de refinação da massa nas empresas dos grupos II e III.  
Coordenador de serviços complementares.  
Controlador da qualidade de papel.  
Cozinheiro de 1.<sup>a</sup>  
Desenhador de arte final (até três anos).  
Desenhador de carimbos de 2.<sup>a</sup> (sacos).  
Desenhador maquetista (até três anos).  
Desenhador técnico (até três anos).  
Encarregado nas empresas do grupo IV.  
Segundo-escriturário.  
Esteno-dactilógrafo.  
Estucador.  
Ferreiro ou forjador de 2.<sup>a</sup>  
Ferramenteiro de 1.<sup>a</sup>  
Fiel de armazém.  
Fogueiro de 2.<sup>a</sup>  
Gravador-montador de carimbos de 2.<sup>a</sup> (sacos).  
Limador-alisador de 1.<sup>a</sup>  
Motorista de ligeiros.  
Operador de máquinas de contabilidade.  
Operador de quadro.  
Pedreiro.  
Perfurador-verificador.  
Pintor.  
Pintor de veículos, máquinas e móveis de 2.<sup>a</sup>  
Preparador de banhos para revestimentos.  
Preparador ou operador de 2.<sup>a</sup> de laboratório.

Pré-oficial electricista (do 2.<sup>o</sup> ano).  
Primeiro-ajudante de condutor de máquinas de revestimento nas máquinas de largura útil igual ou superior a 1,22 m.  
Primeiro-ajudante de condutor de máquinas de produção nas empresas do grupo II.  
Rectificador mecânico de 2.<sup>a</sup>  
Serralheiro civil de 2.<sup>a</sup>  
Serralheiro mecânico de 2.<sup>a</sup>  
Soldador de 2.<sup>a</sup>  
Torneiro mecânico de 2.<sup>a</sup>  
Trolha.

**Profissionais semiqualeificados, nível 6/II**

Ajudante de 1.<sup>a</sup> c. c.  
Ajudante de amostrista de 1.<sup>a</sup> c. c.  
Ajudante de condutor de máquinas de acabamentos.  
Ajudante de condutor de máquinas de revestimento (máquinas de largura útil inferior a 1,22 m).  
Ajudante de condutor de refinação de massa nas empresas dos grupos II e III.  
Ajudante de motorista.  
Condutor de máquinas de produção nas empresas do grupo IV.  
Coordenador de cargas e descargas.  
Ferreiro ou forjador de 3.<sup>a</sup>  
Ferramenteiro de 2.<sup>a</sup>  
Fogueiro de 3.<sup>a</sup>  
Limador-alisador de 2.<sup>a</sup>  
Lubrificador de 1.<sup>a</sup>  
Operador arquivista.  
Pintor de veículos, máquinas e móveis de 3.<sup>a</sup>  
Preparador de cola (sacos).  
Terceiro-escriturário.  
Segundo-ajudante de condutor de máquinas de revestimento (máquinas de largura útil igual ou superior a 1,22 m).  
Segundo-ajudante de condutor de máquinas de produção nas empresas do grupo II.  
Primeiro-ajudante de condutor de máquinas de produção das empresas do grupo III.  
Rectificador mecânico de 3.<sup>a</sup>  
Serrador.  
Serralheiro civil de 3.<sup>a</sup>  
Serralheiro mecânico de 3.<sup>a</sup>  
Soldador de 3.<sup>a</sup>  
Telefonista.  
Tirocinante de desenhador do 2.<sup>o</sup> ano.  
Torneiro mecânico de 3.<sup>a</sup>  
Turbineiro.

**Profissionais semiqualeificados, nível 6/III**

Ajudante de preparador de banhos para revestimento.  
Condutor de refinação de massa nas empresas do grupo IV.  
Cozinheiro de 2.<sup>a</sup>  
Dactilógrafo (2.<sup>o</sup> ano).  
Entregador de ferramentas.  
Estagiário (2.<sup>o</sup> ano).  
Lubrificador de 2.<sup>a</sup>  
Segundo-ajudante de condutor de máquinas de produção nas empresas do grupo III.  
Pré-oficial electricista (do 1.<sup>o</sup> ano).  
Preparador de matérias-primas.

**Profissionais não qualificados, nível 7/i**

Ajudante de amostrista de 2.<sup>a</sup> c. c. (1.º e 2.º anos).  
Ajudante de 2.<sup>a</sup> c. c.  
Ajudante de maquinista do 5.º ano (sacos).  
Ajudante de electricista (2.º ano).  
Ajudante de fiel de armazém.  
Ajudante de fogueiro (3.º ano).  
Ajudante de preparador de matérias-primas.  
Auxiliar de laboratório.  
Contínuo.  
Dactilógrafo (1.º ano).  
Encarregado de refeitório.  
Estagiário (1.º ano).  
Porteiro e guarda.  
Tirocinante de desenhador (1.º ano).  
Trabalhador de serviços complementares.

**Profissionais não qualificados, nível 7/ii**

Cozinheiro de 3.<sup>a</sup>  
Encarregado de pessoal c. c.  
Gravador especializado de carimbos c. c.  
Mestre de papel, cartão ou telas metálicas.

**Profissionais não qualificados, nível 7/iii**

Ajudante de condutor de máquinas de produção nas empresas do grupo iv.  
Ajudante de fogueiro (1.º e 2.º anos).  
Auxiliar ou servente.  
Jardineiro.  
Servente (construção civil).

**Profissionais não qualificados, nível 7/iv**

Ajudante de maquinista do 4.º ano (sacos).  
Ajudante de electricista (1.º ano).  
Embalador (sacos).  
Empregado de refeitório.  
Gravador de carimbos c. c.  
Manipulador de papel, cartão ou telas metálicas.  
Operador (sacos).  
Operador c. c.  
Saqueiro (sacos).

**Profissionais não qualificados, nível 7/v**

Estagiário de cozinheiro.  
Servente de limpeza.

**Profissionais não qualificados, nível 7/vi**

Ajudante c. c.  
Praticante de produção nível A-3.  
Ajudante de maquinista do 3.º ano (sacos).  
Ajudante de maquinista dos 1.º e 2.º anos (sacos).  
Aprendiz de metalúrgico com 17 anos ou mais de idade.  
Aprendiz de metalúrgico com 16 anos de idade.  
Aprendiz dos 3.º e 4.º anos (sacos).  
Aprendiz (papel e cartão) com 17 anos de idade.  
Aprendiz (papel e cartão) com 16 anos de idade.  
Paquete (3.º e 4.º anos).  
Praticante (construção civil) 1.º e 2.º anos.  
Praticante de metalúrgico das profissões que admitem aprendizagem (1.º e 2.º anos).  
Praticante de metalúrgico com 17 anos ou mais (de profissão que não admite aprendizagem).

Praticante de metalúrgico com 16 anos ou mais (de profissão que não admite aprendizagem).  
Praticante de produção nível A-4.  
Aprendiz c. c.  
Aprendiz de gravador de carimbos c. c.  
Aprendiz (sacos) (1 e 2.º anos).  
Paquete (1.º e 2.º anos).

Espinho, 27 de Junho de 2002.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SINDEGRAF — Sindicato Democrático dos Gráficos, Papel e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 7 de Agosto de 2002.

Depositado em 9 de Agosto de 2002, a fl. 187 do livro n.º 9, com o n.º 275/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais de Gessos e Cales e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras.**

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e revisão

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que, inscritas na Associação Livre dos Industriais de Gessos e Cales, se dediquem à actividade de gessos, estafes e cales hidráulicas em toda a área nacional e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço filiados nos sindicatos outorgantes.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e denúncia

1 — Esta convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem prejuízo da produção de efeitos da tabela salarial da cláusula 53.<sup>a</sup> a partir de 1 de Maio de 2002.

.....

## CAPÍTULO VII

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

Os trabalhadores em categorias ou classes sem acesso automático terão direito a uma diuturnidade, de três em três anos, até ao limite de cinco, no valor de € 8.



## Cláusula 52.<sup>a</sup>

### Ajudas de custo

- 1 — .....  
2 — .....

Pequeno-almoço — € 1,50;  
Almoço ou jantar — € 9,30;  
Dormida com pequeno-almoço — € 25,30;  
Diária completa — € 43,90.

## Cláusula 53.<sup>a</sup>

### Subsídio de refeição

1 — O subsídio de refeição será de € 3,60 por cada dia completo e efectivo de trabalho, vencendo-se no último dia de cada mês.

.....

5 — O regime previsto nesta cláusula substitui integralmente outros equivalentes ou semelhantes e eventualmente aplicados nas empresas do sector à data da entrada em vigor do presente CCT, salvo no que respeita ao quantitativo dos respectivos prémios, o qual se manterá se for superior a € 3,60.

## CAPÍTULO IX

### Segurança social

## Cláusula 62.<sup>a</sup>

### Seguros

1 — Os trabalhadores do serviço externo, seja qual for o meio de transporte utilizado, terão direito a seguro de acidentes pessoais completo no valor de € 21 960, válido durante as vinte e quatro horas do dia e por todo o ano.

.....

## CAPÍTULO XI

### Disposições gerais transitórias

## Cláusula 65.<sup>a</sup>

### Princípio geral e revogação de textos

Com a entrada em vigor do presente CCT são revogadas as seguintes disposições:

Cláusula 1.<sup>a</sup>, n.º 1 da cláusula 2.<sup>a</sup>, os valores da cláusula 50.<sup>a</sup> e do n.º 2 da cláusula 52.<sup>a</sup>, n.ºs 1 e 5 da cláusula 53.<sup>a</sup>, n.º 1 da cláusula 62.<sup>a</sup>, anexo I e anexo II, «Tabela de remunerações de base mínimas», do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de Agosto de 2001.

## ANEXO I

### Definição e enumeração das categorias profissionais

.....  
*Técnico de contabilidade.* — É o profissional que:

- 1) Organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa: analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, e separa-a de acordo com a sua natureza; classifica os documentos contabilísticos, em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o Plano Oficial de Contas do sector respectivo;
- 2) Efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares e obrigatórios;
- 3) Contabiliza as operações da empresa, registando débitos e créditos: calcula ou determina e regista os impostos, taxas, tarifas a receber e a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extractos de contas, letras e livranças bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes, fornecedores, ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões;
- 4) Prepara, para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das actividades: preenche ou confere as declarações fiscais, e outra documentação, de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente listagens e balancetes, balanços, extractos de conta; demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória;
- 5) Recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de acção, inventários e relatórios;
- 6) Organiza e arquiva todos os documentos relativos à actividade contabilística.

*Nota.* — É extinta a categoria de guarda-livros, sendo os trabalhadores reclassificados em técnico de contabilidade.

## ANEXO II

### Tabela de remunerações de base mínimas para o sector das cales

| Grupos | Categorias  | Remunerações (euros) |
|--------|---|----------------------|
| I — A  | Director de serviços .....  | 981                  |
| I — B  | Analista de sistemas .....  | 861                  |
| I — C  | Chefe de escritório .....   | 753                  |
| II     | Chefe de aprovisionamento .....<br>Chefe de departamento, de divisão ou de serviço .....<br>Contabilista/técnico oficial de contas .... | 727                  |

| Grupos | Categorias  | Remunerações (euros) |
|--------|---|----------------------|
| III    | Programador de aplicações ou de informática com mais de um ano .....  | 695                  |
| IV     | Chefe de secção .....<br>Chefe de vendas .....<br>Programador de aplicações ou de informática com menos de um ano .....<br>Técnico de contabilidade ..... | 637                  |
| V-A    | Assistente administrativo II .....<br>Secretário de direcção .....  | 598                  |
| V-B    | Assistente administrativo I .....   | 571                  |
| V-C    | Inspector de vendas .....   |                      |
| VI     | Assistente técnico .....<br>Caixa (a) .....<br>Primeiro-escriurário .....<br>Vendedor/prospector de vendas .....  | 532,50               |
| VII    | Motorista de pesados .....  | 509,50               |
| VIII   | Cobrador (a) .....<br>Motorista de ligeiros .....<br>Segundo-escriurário .....  | 494,50               |
| IX     | Ajudante de motorista .....<br>Terceiro-escriurário .....   | 452                  |
| X      | Contínuo .....<br>Guarda .....<br>Telefonista .....   | 435,50               |
| XI     | Contínuo (menos de 21 anos) .....<br>Estagiário do 2.º ano .....  | 403,50               |
| XII    | Estagiário do 1.º ano .....<br>Trabalhador de limpeza .....   | 376,50               |
| XIII   | Paquete (b) .....   | 255,50               |

(a) O caixa e o cobrador receberão € 19,70 mensais de abono para falhas.  
(b) Por cada ano além dos 16 anos terá mais € 6,30.

Lisboa, 25 de Julho de 2002.

Pela Associação Livre dos Industriais de Gessos e Cales:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 12 de Agosto de 2002.

Depositado em 13 de Agosto de 2002, a fl. 187 do livro n.º 9, com o n.º 280/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais de Gessos e Cales e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.

### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Área e âmbito

A presente convenção colectiva de trabalho obriga, por um lado, todas as empresas que, inscritas na Associação Livre dos Industriais de Gessos e Cales, se dediquem à actividade de gessos e estafes, cales hidráulicas e cal gorda (cal viva) em toda área nacional e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários.

### Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### Vigência

1 — .....

2 — A tabela salarial e a cláusula 34.<sup>a</sup> produzem efeitos a 1 de Maio de 2002.

3 — .....

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Subsídio de refeição

1 — O subsídio de refeição será de € 3,60 por cada dia completo e efectivo de trabalho, vencendo-se no último dia de cada mês.

.....

5 — O regime previsto nesta cláusula substitui integralmente outros equivalentes ou semelhantes eventualmente aplicados nas empresas do sector à data da entrada em vigor do presente CCT, salvo no que respeita ao quantitativo dos respectivos prémios, o qual se manterá se for superior a € 3,60.

### Cláusula 56.<sup>a</sup>

#### Grandes deslocações

.....

9 — Enquanto o trabalhador estiver deslocado receberá uma verba fixa de € 9,50 para cobertura de despesas correntes.

### Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### Deslocações ao estrangeiro e Regiões Autónomas

1 — .....

e) Um seguro contra todos os riscos de viagens, acidentes de trabalho e acidentes pessoais no valor de € 32 422.

2 — .....

## ANEXO II

### Condições específicas

#### Rodoviários

#### I — Refeições

1 — A empresa pagará aos trabalhadores todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de

tomar fora das horas referidas no n.º 2 desta cláusula, ou do local de trabalho para onde tenham sido contratados pelas valores seguintes:

Pequeno-almoço — € 2,27;  
Almoço/jantar — € 9,52;  
Ceia — € 5,82.

2 — .....

### ANEXO III

#### Tabela de remunerações mínimas

##### Cales hidráulicas

| Grupos     | Remuneração (euros) |
|------------|---------------------|
| I .....    | 670                 |
| II .....   | 545,50              |
| III .....  | 519                 |
| IV .....   | 482,50              |
| V .....    | 478                 |
| VI .....   | 456                 |
| VII .....  | 453                 |
| VIII ..... | 431,50              |
| IX .....   | 425                 |
| X .....    | 396                 |
| XI .....   | 367,50              |
| XII .....  | 347                 |
| XIII ..... | 346                 |

##### Gessos, estafes, cales gordas (vivas)

| Grupos     | Remuneração (euros) |
|------------|---------------------|
| I .....    | 659                 |
| II .....   | 547,50              |
| III .....  | 521,50              |
| IV .....   | 493                 |
| V .....    | 479                 |
| VI .....   | 462,50              |
| VII .....  | 444,50              |
| VIII ..... | 435,50              |
| IX .....   | 421,50              |
| X .....    | 410                 |
| XI .....   | 403,50              |
| XII .....  | 389,50              |
| XIII ..... | 377,50              |
| XIV .....  | 376,50              |
| XV .....   | 347                 |
| XVI .....  | 346                 |

Lisboa, 25 de Julho de 2002.

Pela Associação Livre dos Industriais de Gessos e Cales:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro.

Pela Federação, (Assinatura ilegível.)

### Declaração

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

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

Pela Direcção Nacional, Vítor Pereira.

### 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 de Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte e Viseu;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;  
Sindicato da Construção Civil da Horta;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 4 de Agosto de 2002. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a FEQUI-METAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

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

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

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

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

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

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

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

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 26 de Julho de 2002. — Pela Direcção, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 9 de Agosto de 2002.

Depositado em 12 de Agosto de 2002, a fl. 187 do livro n.º 9, com o n.º 277/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a AIHSA — Assoc. dos Industriais Hotelheiros e Similares do Algarve e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.**

#### Artigo 1.º

##### Revisão

No CCT hotelaria e similares do Algarve, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 32, de 29 de Agosto de 1992, 35, de 22 de Setembro de

1993, 37, de 8 de Outubro de 1994, 4, de 29 de Janeiro de 1996, 20, de 29 de Maio de 1997, 19, de 22 de Maio de 1998, 17, de 8 de Maio de 1999, 25, de 8 de Julho de 2000, e 26, de 15 de Julho de 2001, são introduzidas as seguintes alterações:

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Vigência e revisão

Mantém a redacção em vigor actualizada a data de 1 de Janeiro de 2001 para 1 de Janeiro de 2002.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

Mantém a redacção em vigor, actualizando o valor para € 28,50.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Garantia de aumento mínimo

1 — É garantido a todos os trabalhadores um aumento mínimo a partir de 1 de Janeiro de 2002 sobre a respectiva remuneração pecuniária de base em 31 de Dezembro de 2001, se da aplicação das tabelas salariais anexas lhes resultou um aumento inferior ao constante do número seguinte ou não resultou qualquer aumento.

2 — O valor do aumento mínimo garantido referido no número anterior é de:

- € 11 para os trabalhadores das empresas dos grupos A e B, excluindo os níveis VII e V, aos quais se aplica o valor da alínea b);
- € 7,50 para os trabalhadores dos restantes níveis das empresas dos grupos A e B;
- € 6,50 para os trabalhadores dos grupos C e D;
- € 6 para aprendizes e estagiários de todos os grupos;
- € 6,50 para os trabalhadores da restauração e bebidas do grupo B.

3 — Os trabalhadores que se encontram na situação referida no n.º 1 e que entre 1 de Julho e 31 de Dezembro de 2001 auferiram um acréscimo na respectiva remuneração pecuniária de base mensal, por iniciativa da entidade patronal, terão direito a um aumento mínimo equivalente à diferença entre o valor aplicável.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Prémio de conhecimento de línguas

Mantém a redacção em vigor, actualizando o valor do n.º 1 para € 20.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

Mantém a redacção em vigor, alterando o valor do n.º 1 para € 37,50.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Retribuição mínimo dos serviços «extra»

Mantém a redacção em vigor, excepto o n.º 1, cujos valores são alterados para:

- Chefe de mesa — € 34;  
Chefe de *barmen* — € 34;

Chefe de cozinha — € 34;  
 Chefe de pasteleiro — € 34;  
 Pasteleiro de 1.<sup>a</sup> — € 31;  
 Cozinheiro de 1.<sup>a</sup> — € 31;  
 Empregado de mesa — € 30;  
 Quaisquer outros profissionais — € 29,50.

#### Cláusula 131.<sup>a</sup>

##### Valor pecuniário de alimentação

Mantém a redacção em vigor, alterando o n.º 2 para os seguintes valores:

A — Completa — € 23;  
 B — Refeições avulsas:

Pequeno-almoço — € 1,40;  
 Ceia simples — € 2,20;  
 Almoço, jantar e ceia — € 4,30.

#### ANEXO II

##### Tabelas de remunerações pecuniárias de base mínima, notas às tabelas salariais e níveis de remuneração

A) Tabela de remunerações mínimas pecuniárias de base e níveis de remunerações para os trabalhadores de unidades e estabelecimentos hoteleiros e campos de golfe, inclui e abrange pensões e similares.

(de 1 de Janeiro a Junho de 2002)

| Grupos/níveis | A     | B     | C   | D   |
|---------------|-------|-------|-----|-----|
| XV .....      | 1 071 | 1 055 | 938 | 934 |
| XIV .....     | 1 003 | 992   | 877 | 876 |
| XIII .....    | 827   | 817   | 737 | 734 |
| XII .....     | 754   | 747   | 679 | 677 |
| XI .....      | 721   | 711   | 644 | 642 |
| X .....       | 685   | 674   | 615 | 611 |
| IX .....      | 617   | 607   | 548 | 546 |
| VIII .....    | 547   | 541   | 489 | 482 |
| VII .....     | 514   | 507   | 457 | 451 |
| VI .....      | 467   | 460   | 419 | 412 |
| V .....       | 400   | 395   | 373 | 367 |
| IV .....      | 395   | 987   | 350 | 349 |
| III .....     | 390   | 378   | 335 | 333 |
| II .....      | 344   | 338   | 280 | 279 |
| I .....       | 272   | 267   | 267 | 265 |

(de 1 de Julho a 31 de Dezembro de 2002)

| Grupos/níveis | A     | B     | C   | D   |
|---------------|-------|-------|-----|-----|
| XV .....      | 1 076 | 1 060 | 942 | 938 |
| XIV .....     | 1 008 | 997   | 881 | 880 |
| XIII .....    | 831   | 821   | 740 | 738 |
| XII .....     | 757   | 751   | 683 | 681 |
| XI .....      | 725   | 715   | 647 | 645 |
| X .....       | 688   | 677   | 618 | 614 |
| IX .....      | 620   | 610   | 550 | 549 |
| VIII .....    | 549   | 544   | 492 | 484 |
| VII .....     | 516   | 509   | 459 | 453 |
| VI .....      | 469   | 463   | 421 | 414 |
| V .....       | 401   | 397   | 375 | 368 |
| IV .....      | 397   | 389   | 352 | 351 |
| III .....     | 392   | 380   | 336 | 335 |
| II .....      | 346   | 339   | 281 | 281 |
| I .....       | 273   | 269   | 268 | 267 |

##### B) Tabela mínima pecuniária de base e níveis de remuneração para trabalhadores da restauração e estabelecimentos de bebidas

(de 1 de Janeiro a Junho de 2002)

| Grupos/níveis | A   | B   |
|---------------|-----|-----|
| XIV .....     | 916 | 700 |
| XIII .....    | 755 | 570 |
| XII .....     | 685 | 522 |
| XI .....      | 654 | 498 |
| X .....       | 623 | 478 |
| IX .....      | 570 | 436 |
| VIII .....    | 508 | 392 |
| VII .....     | 470 | 360 |
| VI .....      | 431 | 349 |
| V .....       | 382 | 339 |
| IV .....      | 375 | 337 |
| III .....     | 367 | 303 |
| II .....      | 322 | 269 |
| I .....       | 266 | 266 |

(de 1 de Julho a 31 de Dezembro de 2002)

| Grupos/níveis | A   | B   |
|---------------|-----|-----|
| XIV .....     | 921 | 704 |
| XIII .....    | 758 | 574 |
| XII .....     | 688 | 525 |
| XI .....      | 657 | 502 |
| X .....       | 626 | 481 |
| IX .....      | 573 | 439 |
| VIII .....    | 510 | 395 |
| VII .....     | 473 | 363 |
| VI .....      | 433 | 352 |
| V .....       | 384 | 342 |
| IV .....      | 377 | 340 |
| III .....     | 369 | 305 |
| II .....      | 324 | 272 |
| I .....       | 267 | 268 |

#### Artigo 2.º

##### Regulamentação em vigor

Mantêm-se em vigor todas as demais disposições e matérias que não sejam expressamente substituídas ou derogadas pelo presente IRCT.

Lisboa, 22 de Julho de 2002.

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

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela AIHSA — Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinaturas ilegíveis.)

### **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, Restaurantes e Similares do Algarve;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias 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, 5 de Agosto de 2002. — Pela Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

### **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.

E por ser verdade, vai esta declaração devidamente assinada.

Lisboa, 23 de Julho de 2002. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

### **Declaração**

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

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

Pela Direcção Nacional, Vítor Pereira.

### **Declaração**

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

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

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

### **Declaração**

Para os devidos efeitos declaramos que a FEQUIME-TAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

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

Lisboa, 23 de Julho de 2002. — Pela Direcção, (*Assinatura ilegível.*)

#### **Declaração**

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

Sindicato dos Trabalhadores da 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 e Viseu;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;  
 Sindicato da Construção Civil da Horta;  
 Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
 SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região Autónoma da Madeira.

Lisboa, 22 de Julho de 2002. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 9 de Agosto de 2002.

Depositado em 12 de Agosto de 2002, a fl. 187 do livro n.º 9, com o n.º 276/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ANIF — Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras.**

## **CAPÍTULO I**

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

#### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

##### **Área e âmbito**

1 — O presente CCT aplica-se às empresas representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Fotografia e empresas proprietárias que exerçam a sua actividade nestes sectores e tenham ao seu serviço trabalhadores representados pelos sindicatos outorgantes.

#### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

##### **Vigência**

5 — A tabela salarial e as restantes matérias pecuniárias produzem efeitos a partir de 1 de Julho de cada ano.

## **CAPÍTULO VI**

### **Retribuição do trabalho**

#### **Cláusula 36.<sup>a</sup>**

##### **Retribuições mínimas mensais**

5 — Os trabalhadores classificados como caixas ou como cobradores têm direito a um abono mensal para falhas no valor de € 31.

12 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação de € 2,70 por cada dia de trabalho prestado.

#### **Cláusula 42.<sup>a</sup>**

##### **Trabalho fora do local habitual**

1 a 3 — .....

4 — Os trabalhadores têm direito às seguintes ajudas de custo:

Diária — € 52,50;  
 Almoço ou jantar — € 12,50;  
 Dormida com pequeno-almoço — € 27,50.

5 — .....  
6 — .....

## CAPÍTULO VII

### Base XXXI

#### Diuturnidades

3 — Os trabalhadores não abrangidos pelo regime de diuturnidades a que se referem os números anteriores têm direito a auferir por cada período de dois anos na categoria ou classe sem acesso uma diuturnidade no montante de € 10,30, até ao limite de três.

## ANEXO IV

### Tabela de remunerações mínimas

| Níveis | Categorias profissionais  | Remuneração (euros) |
|--------|---|---------------------|
| I      | A Director de serviços .....  | 681                 |
|        | B Analista de informática .....   | 648                 |
|        | C Caixaieiro-encarregado .....  | 622                 |
|        | Chefe de escritório .....   |                     |
| II     | Chefe de serviço, de divisão, de departamento .....                               |                     |
|        | Chefe de compras .....  |                     |
|        | Chefe de vendas .....   |                     |
|        | Contabilista .....  |                     |
| III    | Programador .....   | 582                 |
|        | Técnico de contas .....   |                     |
|        | Tesoureiro .....  |                     |
|        | Caixaieiro-chefe de secção .....  |                     |
| IV     | Chefe de secção .....   | 569                 |
|        | Encarregado de armazém .....  |                     |
|        | Guarda-livros .....   |                     |
|        | Programador mecanográfico .....   |                     |
| V      | Correspondente em línguas estrangeiras .....                                      | 526                 |
|        | Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras .....                                 |                     |
|        | Inspector de vendas .....   |                     |
|        | Secretário de direcção .....  |                     |
| VI     | Tradutor .....  | 488                 |
|        | Escriturário principal .....  |                     |
|        | Caixa .....   |                     |
|        | Escriturário de 1. <sup>a</sup> .....   |                     |
| VII    | Fiel de armazém .....   | 475                 |
|        | Operador de informática .....   |                     |
|        | Operador de máquinas de contabilidade (com mais de três anos) .....               |                     |
|        | Operador mecanográfico .....  |                     |
| VIII   | Perfurador-verificador/operador de registo de dados (com mais de três anos) ..... | 422                 |
|        | Primeiro-caixeiro .....   |                     |
|        | Prospector de vendas .....  |                     |
|        | Vendedor .....  |                     |
| IX     | Caixaieiro-ajudante dos 1.º, 2.º e 3.º anos .....                                 | 373                 |
|        | Dactilógrafo do 1.º ano .....   |                     |
|        | Estagiário do 1.º ano .....   |                     |
|        | Caixaieiro-ajudante (menor de 20 anos) .....                                      | 360                 |
| X      | Contínuo (menor de 20 anos) .....   |                     |
|        | Paquete (16-17 anos) .....  |                     |
|        | Caixaieiro-ajudante dos 1.º, 2.º e 3.º anos .....                                 |                     |
|        | Dactilógrafo do 1.º ano .....   |                     |
| XI     | Estagiário do 1.º ano .....   | 330                 |
|        | Caixaieiro-ajudante (menor de 20 anos) .....                                      |                     |
|        | Contínuo (menor de 20 anos) .....   |                     |
|        | Paquete (16-17 anos) .....  |                     |

| Níveis | Categorias profissionais   | Remuneração (euros) |
|--------|--|---------------------|
| V      | Ajudante de fiel de armazém .....                                    | 488                 |
|        | Arquivista .....   |                     |
|        | Conferente .....   |                     |
|        | Demonstrador .....   |                     |
|        | Escriturário de 2. <sup>a</sup> .....                                |                     |
|        | Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa .....                       |                     |
|        | Operador de máquinas de contabilidade (com menos de três anos) ..... |                     |
|        | Operador de telex em línguas estrangeiras .....                      |                     |
|        | Perfurador-verificador .....   |                     |
|        | Operador de registo de dados (com menos de três anos) .....          |                     |
|        | Segundo-caixeiro .....   |                     |
|        | Recepcionista .....  |                     |
| VI     | Caixa de balcão .....  | 475                 |
|        | Escriturário de 3. <sup>a</sup> .....                                |                     |
|        | Operador e telex em língua portuguesa .....                          |                     |
|        | Telefonista .....  |                     |
| VII    | Terceiro-caixeiro .....  | 422                 |
|        | Contínuo .....   |                     |
|        | Dactilógrafo do 2.º ano .....  |                     |
|        | Distribuidor .....   |                     |
|        | Embalador .....  |                     |
|        | Empregado de limpeza .....   |                     |
|        | Estagiário do 2.º ano .....  |                     |
|        | Guarda .....   |                     |
|        | Porteiro .....   |                     |
|        | Servente de armazém .....  |                     |
| VIII   | Vigilante .....  | 373                 |
|        | Caixaieiro-ajudante dos 1.º, 2.º e 3.º anos .....                    |                     |
|        | Dactilógrafo do 1.º ano .....  |                     |
| IX     | Estagiário do 1.º ano .....  | 360                 |
|        | Caixaieiro-ajudante (menor de 20 anos) .....                         |                     |

Lisboa, 23 de Julho de 2002.

Pela ANIF — Associação Nacional dos Industriais de Fotografia:

(Assinatura ilegível.)

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

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITEESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 12 de Agosto de 2002.

Depositado em 13 de Agosto de 2002, a fl. 187 do livro n.º 9, com o n.º 279/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.



## **CAPÍTULO I**

### **Área, âmbito, vigência e revisão**

#### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

##### **Âmbito**

A presente convenção aplica-se, por um lado, às entidades patronais representadas pela APOMEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço desde que representados pelas associações sindicais signatárias.

#### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

##### **Revisão**

1 — .....

2 — A tabela 1 de remunerações mínimas (anexo III) e as demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2002, sendo que no caso da tabela vigora até 30 de Junho. A tabela 2 produz efeitos de 1 de Julho a 1 de Dezembro de 2002.

#### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

##### **Condições gerais de admissão**

.....

3 — .....

- c) Aos trabalhadores que desempenham ou tenham desempenhado funções previstas para as categorias do grupo I do anexo I e que tenham as habilitações literárias estabelecidas nas alíneas anteriores aplica-se o disposto no Decreto-Lei n.º 320/99, de 11 de Agosto, continuando a exercer as funções.

.....

#### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

##### **Classificação profissional**

.....

3 — Os trabalhadoras que se encontram a desempenhar as funções correspondentes às categorias previstas no grupo I mas não tituladas com o curso adequado são classificadas como técnicos e análises clínicas e técnicos de análises anátomo-patológicas sem curso.

4 — .....

5 — *(Eliminado.)*

## **CAPÍTULO V**

### **Local de trabalho, transferência e deslocações**

#### **Cláusula 24.<sup>a</sup>**

##### **Deslocações**

.....

4 — .....

- a) A um subsídio de € 2,50 por cada dia completo de deslocação;

.....

8 — Os valores fixados na alínea b) do n.º 3 e na alínea b) do n.º 4 desta cláusula são os seguintes:

Almoço/jantar — € 10,10;

Alojamento com pequeno-almoço — € 39.

## **CAPÍTULO VI**

### **Da retribuição**

#### **Cláusula 25.<sup>a</sup>**

##### **Tabelas de remunerações**

1 — .....

2 — Os trabalhadores que exerçam com regularidade funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no valor de € 21,30 enquanto no exercício efectivo daquelas funções.

3 — Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I que exerçam funções de orientação e coordenação de trabalhadores do mesmo grupo têm direito a um subsídio mensal de € 35,40 no exercício efectivo dessas funções.

4 — Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I, quando habilitados com cursos pós-básicos de especialização reconhecidos pela Secretaria de Estado da Saúde e no exercício efectivo dessas especializações, têm direito a um subsídio mensal de € 32,40.

#### **Cláusula 26.<sup>a</sup>**

##### **Serviços de urgência**

1 — .....

2 — Sempre que o trabalhador, por motivo de serviços de urgência, se encontrar fora do local de trabalho mas em situação de disponibilidade, de forma contínua, perante a entidade patronal, entre o termo do período de trabalho diário e o início do seguinte, com vista à realização daqueles, tem direito a um subsídio de € 11,40, € 18,10 e € 31,30, respectivamente, em dia útil, de descanso semanal complementar e de descanso semanal, independentemente da prestação efectiva de trabalho.

#### **Cláusula 27.<sup>a</sup>**

##### **Diuturnidades**

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de € 11,40 por cada quatro anos e permanência

ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

### Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo preste CCT terão direito a um subsídio de alimentação no valor de € 4 por cada período de trabalho efectivamente prestado.

## ANEXO I

### Categorias profissionais, definição de funções

#### Grupo I

##### Técnicos de diagnóstico e terapêutica

*Director técnico de laboratório.* — É o profissional que exerce as funções de supervisão sob o ponto de vista técnico quanto à organização, programação, coordenação, validação e funcionamento das actividades desenvolvidas pelos laboratórios. Esta função pode ser exercida por especialistas em patologia clínica ou análises clínicas inscritos, respectivamente, na Ordem dos Médicos ou na Ordem dos Farmacêuticos.

*Técnico superior especialista de laboratório.* — É o profissional especialista em patologia clínica ou análises clínicas inscrito, respectivamente, na Ordem dos Médicos ou na Ordem das Farmacêuticos e que exerce as suas funções e competências de acordo com a *leges artis* e a legislação em vigor para as respectivas profissões e especialidades. Pode substituir a director técnico nos seus impedimentos.

*Técnico superior.* — É o profissional, não especialista, titular de um diploma do ensino superior universitário que pela natureza do seu curso exerce funções no laboratório.

*Técnico de análises clínicas.* — É o trabalhador que executa análises depois de ter recebido ou feito colheita de amostras de produtos biológicos; observa os fenómenos, identifica-os e regista-os; lava e procede à manutenção do material específico.

#### Grupo II

##### Técnicos auxiliares

*Auxiliar de laboratório.* — É o trabalhador que lava, prepara e esteriliza o material, distribui-o, recebe produtos para análise. Presta funções simples de apoio a técnicos de análises clínicas. Pode fazer pequenos serviços exteriores referentes ao funcionamento de serviços de laboratório.

## Grupo III

### Administrativos e outros

*Técnico de contabilidade.* — É o profissional que:

- 1) Organiza e classifica os documentos contabilísticos do estabelecimento: analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade conformidade, e separa-a de acordo com a sua natureza; classifica os documentos contabilísticos, em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o Plano Oficial de Contas do sector respectivo;
- 2) Efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares e obrigatórios;
- 3) Contabiliza as operações da empresa, registando débitos e créditos: calcula ou determina e regista os impostos, taxas, tarifas a receber e a pagar, calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extractos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes, fornecedores, ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos incluindo amortizações e provisões;
- 4) Prepara, para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das actividades: preenche ou confere as declarações fiscais, e outra documentação, de acordo com legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente, listagens de balancetes, balanços, extractos de conta; demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória;
- 5) Recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente, planos de acção, inventários e relatórios;
- 6) Organiza e arquiva todas os documentos relativos à actividade contabilística.

Nota. — É extinta profissão de guarda-livros e os trabalhadores são reclassificados em técnicos de contabilidade. Em futuras admissões é dada prioridade aos trabalhadores que tenham efectuado formação profissional específica e disso possam fazer prova ou que apresentem certificado de aptidão profissional (CAP).

## ANEXO III

### Tabela de remunerações mínimas

| Níveis | Profissões e categorias profissionais                   | Remunerações mínimas |          |
|--------|---|----------------------|----------|
|        |   | Tabela 1             | Tabela 2 |
| I      | A Director(a) técnico(a) .....                          | 850                  | 882      |
|        | B Técnico(a) superior de laboratório especialista ..... | 820                  | 851      |
|        | C Técnico(a) superior de laboratório .....              | 789                  | 793      |
|        | D Contabilista/técnico(a) oficial de contas .....       | 731,50               | 735      |

| Níveis | Profissões e categorias profissionais  | Remunerações mínimas |          |
|--------|--|----------------------|----------|
|        |  | Tabela 1             | Tabela 2 |
| II     | Chefe de secção .....<br>Secretário(a) de direcção .....<br>Técnico(a) de análises clínicas<br>(com curso) .....<br>Técnico(a) de análises anátomo-<br>-patológicas (com curso) ....<br>Técnico(a) contabilidade ..... | 640,50               | 643,50   |
| III    | Primeiro(a)-escriturário(a) ....<br>Técnico(a) de análises anátomo-<br>-patológicas (sem curso) ....<br>Técnico(a) de análises clínicas<br>(sem curso) .....   | 574,50               | 577,50   |
| IV     | Motorista de ligeiros .....<br>Segundo(a)-escriturário(a) ....   | 491                  | 494      |
| V      | Assistente de consultório .....<br>Auxiliar de laboratório com mais<br>de cinco anos .....<br>Terceiro(a)-escriturário(a) ....   | 431                  | 433      |
| VI     | Auxiliar de laboratório até cinco<br>anos .....<br>Contínuo(a) .....<br>Estagiário(a) do 1.º e 2.º anos ...<br>Empregado(a) de serviços externos   | 403                  | 405      |
| VII    | Trabalhador(a) de limpeza ....   | 380                  | 381,50   |

Lisboa, 2 de Agosto de 2002.

Pela APOMEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas:

(Assinatura ilegível.)

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

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

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 12 de Agosto de 2002.

Depositado em 13 de Agosto de 2002, a fl. 187 do livro n.º 9, com o n.º 278/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a Sociedade Central de Cervejas, S. A., e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.**

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Direito dos trabalhadores deslocados

1 — .....

2 — .....

- Em deslocações ocasionais — € 0,229 por cada quilómetro percorrido;
- Em deslocações condicionadas a limites pré-definidos — € 0,24 por cada quilómetro percorrido;
- Em deslocações que ultrapassem os limites a que se refere a alínea anterior — € 0,229 por cada quilómetro percorrido.

3 — Sempre que a empresa não efectue o seguro, os trabalhadores que efectuem deslocações sistemáticas têm direito a ser reembolsados do prémio anual de um seguro contra todos os riscos (cobrindo danos próprios até € 18 184,49 de um carro até 1500 cm<sup>3</sup>) e de responsabilidade civil ilimitada.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Alimentação e alojamento

1 — Os trabalhadores, nas pequenas deslocações, têm direito a um subsídio de refeição no montante de € 7,08.

2 — Nas grandes deslocações, os trabalhadores têm direito ao pagamento das refeições e alojamento nos quantitativos seguintes:

Pequeno-almoço — € 1,61;  
Almoço/jantar — € 8,68;  
Dormida — € 22,53;  
Diária completa — € 41,44.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho nocturno e por turnos

1 — .....

2 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos rotativos (folga fixa e folga variável) terão direito a um subsídio mensal de 27,5 % sobre a remuneração normal, a qual integra, em si, a remuneração por trabalho nocturno.

3 — Aos técnicos da central de vapor (fogoeiros) será efectuado o pagamento de um subsídio de laboração contínua, processado a esse título, cujo montante para o ano de 2002 se cifrará em € 141,11 mensais.

4 — Aos trabalhadores que exerçam, em regime de laboração contínua, funções no departamento de material, será efectuado, a esse título, o pagamento de um subsídio de € 141,11 mensais relativamente aos períodos em que o departamento funcione dentro do referido regime horário.

5 — .....

6 — .....

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

São atribuídos os seguintes abonos para falhas, por cada mês de trabalho efectivo, aos trabalhadores que desempenhem as funções de:

Chefe de caixa — € 31,32;  
Caixa e ajudante de caixa — € 21,03;  
Auxiliar de serviços externos — € 13,64.

### Cláusula 87.<sup>a</sup>

#### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade por cada três anos de permanência no mesmo nível, contados a partir de data de inserção no escalão A2 até ao limite de cinco diuturnidades, de montante correspondente a 2,5% do vencimento base fixado para o escalão A2 do nível 8 da grelha salarial, arredondado para os € 0,05 imediatamente superiores.

2 — Exceptuam-se do limite fixado no número anterior os trabalhadores a admitir a partir de 1 de Janeiro de 2003, os quais terão direito ao limite de quatro diuturnidades.

3 — Sempre que o trabalhador progredir na vertical transportará para o novo nível e escalão de inserção as diuturnidades já vencidas, respeitando sempre o limite de diuturnidades fixada nos números anteriores.

4 — Para efeitos de processamento considera-se que a atribuição das diuturnidades se reporta ao dia 1 do mês a que digam respeito.

5 — O quantitativo referido no n.º 1 será reduzido proporcionalmente em relação aos trabalhadores em regime de tempo parcial de trabalho, com arredondamento para os € 0,05 imediatamente superiores.

6 — As situações existentes de antecipações de diuturnidades vencidas, por força da aplicação do n.º 4 agora eliminado, irão sendo resolvidas por absorção aquando da atribuição de novas diuturnidades.

### Cláusula 88.<sup>a</sup>

#### Subsídio de alimentação

Quando a empresa não assegure o fornecimento das refeições, o trabalhador terá direito, por cada dia de trabalho efectivo, a um subsídio de alimentação dos seguintes valores:

Pequeno-almoço — € 1,09;  
Almoço, jantar ou ceia — € 5,74.

### Cláusula 89.<sup>a</sup>

#### Consumo gratuito

1 — .....

2 — Da dotação fixada no número anterior, os trabalhadores permanentes e reformados terão a faculdade de, nas condições a estabelecer pela empresa, utilizar nove grades em produto de lata e nove grades de produto tara perdida.

3 — .....

### Cláusula 99.<sup>a</sup>

#### Organização dos tempos de trabalho

1 — (Eliminar.)

2 — (Eliminar.)

3 — (Eliminar.)

4 — (Eliminar.)

5 — (Eliminar.)

6 — (Eliminar.)

7 — (Eliminar.)

8 — (Eliminar.)

9 — (Eliminar.)

Tabela salarial 2002

| Níveis   | A1       | A2       | A3       | A4       |
|----------|----------|----------|----------|----------|
| 15 ..... | 1 938,09 | 2 006,81 | 2 132,13 | 2 255,63 |
| 14 ..... | 1 663,17 | 1 779,44 | 1 880,72 | 2 006,81 |
| 13 ..... | 1 424,70 | 1 523,66 | 1 629,33 | 1 755,42 |
| 12 ..... | 1 221,87 | 1 319,53 | 1 408,41 | 1 507,63 |
| 11 ..... | 1 105,60 | 1 208,95 | 1 305,58 | 1 408,41 |
| 10 ..... | 916,98   | 1 013,35 | 1 149,01 | 1 208,95 |
| 09 ..... | 806,39   | 856,78   | 910      | 1 006,38 |
| 08 ..... | 707,43   | 758,60   | 806,39   | 875,12   |
| 07 ..... | 687,28   | 719,58   | 767,38   | 806,39   |
| 06 ..... | 613,38   | 641,81   | 671,78   | 707,43   |
| 05 ..... | 594,27   | 613,38   | 635,09   | 660,41   |
| 04 ..... | 564,82   | 589,62   | 613,38   | 635,09   |
| 03 ..... | 540,52   | 564,82   | 589,62   | 613,38   |
| 02 ..... | 514,17   | 540,52   | 564,82   | 589,62   |

Nota. — As remunerações de base dos trabalhadores serão majoradas com € 25,32 mensais a partir da data em que os respectivos trabalhadores perfaçam cinco anos de permanência no escalão A4, desde que satisfaçam as condições específicas previstas na cláusula 93.<sup>a</sup>

Vialonga, 19 de Abril de 2002.

Pela Sociedade Central de Cervejas, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, em representação dos sindicatos federados e das seguintes associações sindicais:

FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos;  
Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal;  
FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás;  
FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos de Comércio, Escritórios e Serviços;  
Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção;  
Sindicato dos Quadros Técnicos de Desenho:

João Manuel Gonçalves Bento Pinto.

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(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, Restaurantes e Similares do Algarve;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias 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, 12 de Julho de 2002. — Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

### **Declaração**

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;

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

Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

### **Declaração**

Para os devidos 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.

E por ser verdade, vai esta declaração devidamente assinada.

Lisboa, 12 de Julho de 2002. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

### **Declaração**

Para os devidos efeitos, declaramos que a FEQUIME-TAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás representa as seguintes organizações sindicais:

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

Lisboa, 11 de Julho de 2002. — Pela Direcção, (*Assinatura ilegível.*)

### Declaração

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

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo.

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

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção/CGTP-IN 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 e Viseu;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;  
Sindicato da Construção Civil da Horta;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 12 de Julho de 2002. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

### Declaração

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra.

Lisboa, 24 de Julho de 2002. — Pelo Secretariado: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Entrado em 5 de Agosto de 2002.

Depositado em 8 de Agosto de 2002, a fl. 187 do livro n.º 9, com o n.º 274/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**Acordo de adesão do SINDEL — Sind. Nacional da Ind. e Energia ao CCT celebrado entre a ANIMEE — Assoc. Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins e outro.**

Entre:

- 1.º ANIMEE — Associação Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico; e
- 2.º SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia;

é celebrado o seguinte acordo:

As partes outorgantes acordam, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na adesão ao CCT em vigor entre a ANIMEE — Associação Nacional das Industriais de Material Eléctrico e Electrónico e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins e outro, publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1996, com as alterações introduzidas por revisões posteriores, a última das quais foi publicada no *Boletim de Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de Outubro de 2001.

Lisboa, 8 de Março de 2002.

Pela ANIMEE — Associação Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico:

(*Assinaturas ilegíveis.*)

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

(*Assinaturas ilegíveis.*)

Entrado em 7 de Agosto de 2002.

Depositado em 8 de Agosto de 2002, a fl. 186 do livro n.º 9, com o n.º 273/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

#### **União dos Sind. de Bragança — USB, que passa a denominar-se União dos Sind. de Bragança — US Bragança/CGTP-IN — Alteração.**

Alteração, deliberada em assembleia geral de 13 de Abril de 2002, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.<sup>a</sup> série, n.º 15, de 15 de Agosto de 1998.

#### **CAPÍTULO I**

##### **Denominação, âmbito e sede**

##### **Artigo 1.º**

###### **Denominação e âmbito**

A União dos Sindicatos de Bragança, abreviadamente designada pela sigla US Bragança/CGTP-IN, é a associação sindical constituída pelos sindicatos nela filiados que exercem a sua actividade no distrito de Bragança.

##### **Artigo 2.º**

###### **Sede**

A US Bragança/CGTP-IN tem a sua sede em Bragança.

#### **CAPÍTULO II**

##### **Natureza, princípios fundamentais e objectivos**

##### **Artigo 3.º**

###### **Natureza de classe**

A US Bragança/CGTP-IN 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 US Bragança/CGTP-IN orienta a sua acção pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia, da independência, da solidariedade e do sindicalismo de massas.

##### **Artigo 5.º**

###### **Liberdade**

O princípio da liberdade sindical, reconhecido e defendido pela US Bragança/CGTP-IN, garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas ou religiosas e sem discriminação de sexo, raça, etnia ou nacionalidade.

##### **Artigo 6.º**

###### **Unidade**

A US Bragança/CGTP-IN defende a unidade dos trabalhadores e a unidade orgânica do movimento sindical como condição e garantia da defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, combatendo todas as acções tendentes à sua divisão.

##### **Artigo 7.º**

###### **Democracia**

1 — A democracia sindical regula toda a orgânica e vida interna da US Bragança/CGTP-IN, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados.

2 — A democracia sindical, que a US Bragança/CGTP-IN preconiza, assenta na participação activa dos sindicatos na definição das suas reivindicações e objec-

tivos programáticos, na eleição e destituição dos seus dirigentes, 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.

#### Artigo 8.º

##### **Independência**

A US Bragança/CGTP-IN define os seus objectivos e desenvolve a sua actividade com total independência em relação ao patronato, Estado, confissões religiosas, partidos políticos ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

#### Artigo 9.º

##### **Solidariedade**

A US Bragança/CGTP-IN cultiva e promove os valores da solidariedade de classe e internacionalista e propugna pela sua materialização, combatendo o egoísmo individualista e corporativo, lutando pela emancipação social dos trabalhadores portugueses e de todo o mundo e pelo fim da exploração capitalista e da dominação imperialista.

#### Artigo 10.º

##### **Sindicalismo de massas**

A US Bragança/CGTP-IN assenta a sua acção na 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.

#### Artigo 11.º

##### **Objectivos**

A US Bragança/CGTP-IN tem por objectivos, em especial:

- a) Organizar, a nível do distrito, 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;
- c) Alicerçar a solidariedade e a unidade entre os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência democrática, de classe, sindical e política;
- d) 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;
- e) 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;
- 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.

### **CAPÍTULO III**

#### **Estrutura**

##### **Artigo 12.º**

##### **Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses Intersindical Nacional**

A US Bragança/CGTP-IN faz parte da estrutura da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional como associação sindical intermédia de direcção e coordenação da actividade sindical no distrito de Bragança.

##### **Artigo 13.º**

##### **Sindicato**

1 — O sindicato é a associação de base da estrutura da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional e da União, a quem cabe a direcção e dinamização 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 empresa, estabelecimento, unidade de produção ou serviço.

### **CAPÍTULO IV**

#### **Associados**

##### **Artigo 14.º**

##### **Filiação**

Têm direito de se filiar na US Bragança/CGTP-IN os sindicatos que exerçam a sua actividade no distrito de Bragança e que aceitem os princípios e objectivos definidos nos presentes estatutos.

##### **Artigo 15.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) Declaração do número de trabalhadores sindicalizados que exercem a sua actividade no distrito de Bragança;
- e) Último relatório e contas aprovado.

2 — No caso de o sindicato ser filiado na Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional é dispensada a declaração prevista na alínea a) do número anterior.

##### **Artigo 16.º**

##### **Aceitação ou recusa de filiação**

1 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência do conselho distrital, cuja decisão terá de ser



ratificada pelo plenário da US Bragança/CGTP-IN na sua primeira reunião, após a deliberação.

2 — Em caso de recusa de filiação pelo conselho distrital, o sindicato interessado poderá fazer-se representar no plenário para ratificação dessa decisão com direito ao uso da palavra enquanto o assunto estiver à discussão.

### Artigo 17.º

#### Direitos dos associados

São direitos dos associados:

- a) Eleger e destituir os membros do conselho distrital nos termos dos presentes estatutos;
- b) Participar em todas as deliberações que lhes digam directamente respeito;
- c) Participar nas actividades da US Bragança/CGTP-IN a todos os níveis, nomeadamente nas reuniões do plenário, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entenderem convenientes;
- d) Beneficiar da acção desenvolvida pela US Bragança/CGTP-IN em defesa dos interesses económicos, sociais e culturais comuns a todos os trabalhadores e dos seus interesses específicos;
- e) Ser informado regularmente da actividade desenvolvida pela US Bragança/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) Exprimir os seus pontos de vista sobre todas as questões do interesse dos trabalhadores e formular livremente as críticas que tiverem por convenientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos da US Bragança/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 18.º

#### Direito de tendência

1 — A US Bragança/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 US Bragança/CGTP-IN, subordinam-se às normas regulamentares definidas e aprovadas pelos órgãos competentes.

### Artigo 19.º

#### Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Participar nas actividades da US Bragança/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 US Bragança/CGTP-IN na persecução 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 a 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) Pagar mensalmente a quotização fixada nos presentes estatutos;
- i) Comunicar ao conselho distrital, com a antecedência suficiente para que este possa dar o seu parecer, às 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;
- j) Enviar anualmente ao conselho distrital, no prazo de 20 dias após a sua aprovação, o relatório e contas e o orçamento.

### Artigo 20.º

#### Perda de qualidade de associado

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.

### Artigo 21.º

#### Readmissão

Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo caso de expulsão, em que o pedido de readmissão terá de ser aprovado pelo plenário e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos votos apurados.

## CAPÍTULO V

### SECÇÃO I

#### Disposições gerais

##### Artigo 22.º

###### Órgãos da União

Os órgãos da US Bragança/CGTP-IN são:

- a) O plenário;
- b) A direcção distrital;
- c) A comissão executiva da direcção distrital;
- d) A comissão de fiscalização.

##### Artigo 23.º

###### Funcionamento dos órgãos

O funcionamento de cada órgão da US Bragança/CGTP-IN será objecto de regulamento a aprovar pelo respectivo órgão, com observância dos princípios democráticos que orientam a vida interna da União, 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 da 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) Responsabilidade colectiva e individual dos membros de qualquer órgão perante quem os elegeu pela acção desenvolvida;
- j) Responsabilidade colectiva e individual dos membros de qualquer órgão por uma prática democrática e unitária de funcionamento.

##### Artigo 24.º

###### Exercício dos cargos associativos

1 — O exercício dos cargos associativos é gratuito.

2 — Os dirigentes que, por motivos de desempenho das suas funções, deixem de receber total ou parcialmente a retribuição do seu trabalho têm direito exclusivamente ao reembolso das importâncias correspondentes.

## SECÇÃO II

### Plenário

#### Artigo 25.º

##### Composição

1 — O plenário é composto pelos sindicatos filiados.

2 — Poderão participar no plenário os sindicatos não filiados, desde que assim o deliberem os sindicatos filiados, que deverão também definir a forma dessa participação.

#### Artigo 26.º

##### Representação

1 — A representação de cada sindicato no plenário incumbe aos respectivos corpos gerentes ou, caso a sede do sindicato não se situe na área da actividade da US Bragança/CGTP-IN, à sua estrutura descentralizada, responsável pela actividade no distrito.

2 — No caso de o sindicato filiado não dispor de sede na área de actividade da US Bragança/CGTP-IN nem tiver instituído um sistema de organização descentralizada, deverá promover entre os delegados sindicais daquela área a eleição de delegados regionais, a quem incumbirá a representação do sindicato junto da US Bragança/CGTP-IN, uma vez mandatados pelos respectivos corpos gerentes.

#### Artigo 27.º

##### Competência

Compete, em especial, ao plenário:

- a) Definir as orientações para a actividade sindical do distrito, em harmonia com a orientação geral da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional;
- b) Aprovar os estatutos e o regulamento eleitoral, bem como introduzir-lhes quaisquer alterações;
- c) Eleger e destituir a direcção distrital;
- d) Sob proposta da direcção distrital, suprir por eleição as vagas que ocorram na direcção distrital, até um terço do total dos seus membros;
- e) Apreciar a actividade desenvolvida pela direcção distrital ou por qualquer dos órgãos da US Bragança/CGTP-IN;
- f) Eleger e destituir os membros da comissão de fiscalização;
- g) Deliberar sobre a integração, fusão, extinção e consequente liquidação do património;
- h) Apreciar e deliberar sobre recursos interpostos das decisões da direcção distrital, designadamente em matéria disciplinar e de recusa de filiação;
- i) Ratificar os pedidos de filiação;
- j) Deliberar sobre a readmissão de associados que hajam sido expulsos;
- k) Aprovar as contas do exercício anterior bem como o seu relatório justificativo e o orçamento e o plano geral de actividades para o ano seguinte;
- l) Vigiar pelo cumprimento dos presentes estatutos, bem como fiscalizar a gestão e as contas;
- m) Deliberar sobre as quotizações ordinárias e ou extraordinárias a pagar pelos associados;

- n) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam submetidas, para apreciação, pela direcção distrital ou pelos associados;
- o) Definir as formas de exercício do direito de tendência.

#### Artigo 28.º

##### Reuniões

1 — O plenário reúne em sessão ordinária:

- a) Anualmente, até 31 de Março e 31 de Dezembro, para exercer as atribuições previstas na alínea k) do artigo anterior;
- b) Trienalmente, para exercer as atribuições previstas nas alíneas a), b), c) e e) do artigo anterior;
- c) Trienalmente, no prazo de 90 dias após a sessão prevista na alínea anterior, para eleger a comissão de fiscalização.

2 — O plenário reúne em sessão extraordinária:

- a) Por deliberação do plenário;
- b) Sempre que a direcção distrital, a comissão executiva da direcção distrital ou a comissão de fiscalização o entenderem necessário;
- c) A requerimento dos sindicatos representativos de, pelo menos, um décimo dos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados que exercem a sua actividade na área da US Bragança/CGTP-IN.

#### Artigo 29.º

##### Convocação

1 — A convocatória do plenário é enviada aos sindicatos filiados pela comissão executiva da direcção distrital com a antecedência mínima de 15 dias.

2 — Em caso de urgência, devidamente justificada, a convocatória do plenário pode ser feita com a antecedência mínima de três dias através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz.

3 — Nos casos previstos na alínea c) do n.º 2 do artigo 28.º, os pedidos de convocação deverão ser dirigidos e fundamentados por escrito à comissão executiva da direcção distrital, que convocará o plenário no prazo máximo de 15 dias após a recepção do requerimento, salvo motivo justificado, em que o prazo máximo é de 30 dias.

4 — Sempre que as reuniões do plenário sejam convocadas para os fins constantes das alíneas a), b), c), d) e g) do artigo 27.º, as convocatórias das reuniões serão publicadas num dos jornais mais lidos da área da União ou enviadas aos sindicatos filiados por meio de correio registado ou ainda entregue em protocolo e com a antecedência mínima de 30 dias.

#### Artigo 30.º

##### Deliberações

1 — As deliberações são tomadas por simples maioria de votos, salvo disposição em contrário.

2 — A votação é por sindicato e exprimirá a vontade colectiva dos seus representantes.

3 — Não é permitido o voto por procuração ou por correspondência.

4 — O voto é proporcional ao número de trabalhadores sindicalizados que exerçam a sua actividade na área da US Bragança/CGTP-IN, correspondendo a cada 50 trabalhadores 1 voto, sendo as fracções iguais ou inferiores a 25 trabalhadores arredondadas por defeito e as superiores arredondadas por excesso.

5 — Cada sindicato terá direito, no mínimo, a um voto.

#### Artigo 31.º

##### Mesa do plenário

A mesa do plenário é constituída pela comissão executiva da direcção distrital, que escolherá entre si quem presidirá.

### SECÇÃO III

#### Direcção distrital

#### Artigo 32.º

##### Composição

A direcção distrital é composta por 13 membros efectivos eleitos pelo plenário.

#### Artigo 33.º

##### Duração do mandato

A duração do mandato dos membros da direcção distrital é de três anos, podendo ser reeleitos por uma ou mais vezes.

#### Artigo 34.º

##### Candidaturas

1 — Podem apresentar listas de candidaturas para a direcção distrital:

- a) A direcção distrital;
- b) Os sindicatos representativos de, pelo menos, um décimo dos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados que exercem a sua actividade na área da US Bragança/CGTP-IN.

2 — As listas serão constituídas por membros dos corpos gerentes da US Bragança/CGTP-IN e outras associações sindicais (sindicatos, federações e confederações).

3 — Nenhum candidato poderá integrar mais de uma lista de candidatura.

4 — A eleição faz-se através de voto directo e secreto, sendo eleita a lista que obtiver a maioria simples de votos validamente expressos.

#### Artigo 35.º

##### Competência

Compete em especial à direcção distrital:

- a) Dirigir, coordenar e dinamizar a actividade da US Bragança/CGTP-IN de acordo com as deli-

berações do plenário e as orientações definidas pela Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses-Intersindical Nacional;

- b) Promover a discussão colectiva das grandes questões que forem colocadas ao movimento sindical com vista à adequação permanente da sua acção em defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores;
- c) Assegurar e desenvolver a ligação entre as associações sindicais e os trabalhadores no distrito;
- d) Elaborar, anualmente, o relatório e contas, bem como o plano de actividades e orçamento;
- e) Apreciar regularmente a actividade desenvolvida pela comissão executiva da direcção distrital, designadamente a relacionada com a gestão corrente da US Bragança/CGTP-IN, ou por qualquer dos seus membros;
- f) Exercer o poder disciplinar;
- g) Apreciar os pedidos de filiação;
- h) Eleger e destituir a comissão executiva da direcção distrital, fixando o número dos seus membros;
- i) Propor a substituição de vagas que venham a confirmar-se na direcção distrital;
- j) Deliberar sobre a constituição de comissões específicas, de carácter permanente ou eventual, e de comissões distritais, definindo a sua composição e atribuições.

#### Artigo 36.º

##### Definição de funções

1 — A direcção distrital na sua primeira reunião após a eleição deverá:

- a) Eleger, entre si, a comissão executiva da direcção distrital;
- b) Aprovar o regulamento do seu funcionamento.

2 — A direcção distrital deverá, por proposta da comissão executiva, eleger um coordenador, 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 37.º

##### Reuniões

1 — A direcção distrital reúne sempre que necessário e, em princípio, de dois em dois meses.

2 — A direcção distrital reúne, extraordinariamente:

- a) Por deliberação da direcção distrital;
- b) Sempre que a comissão executiva da direcção distrital o entender necessário;
- c) A requerimento de um terço dos seus membros.

#### Artigo 38.º

##### Deliberações

1 — As deliberações são tomadas por simples maioria de votos dos seus membros.

2 — A direcção distrital só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

#### Artigo 39.º

##### Convocação

1 — A convocação da direcção distrital incumbe à sua comissão executiva e deverá ser enviada a todos os seus membros com a antecedência mínima de oito dias.

2 — Em caso de urgência a convocação da direcção distrital pode ser feita através do meio de comunicação que se considere mais eficaz e no prazo possível que a urgência exigir.

#### Artigo 40.º

##### Presidência da mesa

As reuniões da direcção distrital serão presididas pelo coordenador ou por outro membro da comissão executiva da direcção distrital a designar entre si.

### SECÇÃO IV

#### Comissão executiva da direcção distrital

#### Artigo 41.º

##### Composição

A comissão executiva da direcção distrital é composta por elementos eleitos pela direcção distrital entre si.

#### Artigo 42.º

##### Competência

1 — Compete à comissão executiva da direcção distrital, de acordo com as deliberações da direcção distrital, assegurar com carácter permanente:

- a) A aplicação das deliberações da direcção distrital e o acompanhamento da sua execução;
- b) A direcção político-sindical da US Bragança/CGTP-IN;
- c) A coordenação da acção sindical no distrito em articulação com os diversos sectores de actividade;
- d) A direcção das diversas áreas de trabalho;
- e) A representação da US Bragança/CGTP-IN, nomeadamente em juízo e fora dele, activa e passivamente;
- f) A presidência da direcção distrital e do plenário;
- g) A gestão técnico-administrativa e financeira corrente da US Bragança/CGTP-IN.

2 — Compete ainda à comissão executiva da direcção distrital apresentar à direcção distrital uma proposta para a eleição do coordenador.

3 — A US Bragança/CGTP-IN obriga-se para com terceiros mediante a assinatura de dois membros da comissão executiva da direcção distrital.

4 — A comissão executiva da direcção distrital deverá, no exercício das suas competências, garantir a democracia sindical e a unidade da US Bragança/CGTP-IN.

## Artigo 43.º

### Definição de funções

A comissão executiva da direcção distrital deverá na sua primeira reunião após a eleição:

- 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 44.º

### Reuniões

1 — A comissão executiva da direcção distrital reúne sempre que necessário e, em princípio, quinzenalmente, sendo as suas deliberações tomadas por simples maioria dos votos dos membros presentes.

2 — A comissão executiva da direcção distrital só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

## SECÇÃO V

### Comissão de fiscalização

## Artigo 45.º

### Composição

1 — A comissão de fiscalização é constituída por três sindicatos filiados.

2 — A representação dos sindicatos na comissão de fiscalização será assegurada por membros dos respectivos corpos gerentes e por eles designados até 15 dias após a respectiva eleição.

3 — Os membros da direcção distrital não podem integrar a comissão de fiscalização.

## Artigo 46.º

### Mandato

A duração do mandato da comissão de fiscalização é de três anos.

## Artigo 47.º

### Competência

Compete à comissão de fiscalização:

- a) Fiscalizar as contas da União, bem como o cumprimento dos estatutos;
- b) Emitir parecer sobre o orçamento, o plano de actividades, o relatório e as contas apresentadas pela direcção distrital;
- c) Responder perante o plenário e requerer a sua convocação sempre que o entender necessário.

## Artigo 48.º

### Reuniões e deliberações

1 — A comissão de fiscalização reúne sempre que necessário e, pelos menos, duas vezes por ano.

2 — A comissão de fiscalização poderá ainda reunir a pedido de qualquer dos seus membros ou de qualquer dos outros órgãos da US Bragança/CGTP-IN.

3 — A comissão de fiscalização só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

## CAPÍTULO VI

### Fundos

## Artigo 49.º

### Fundos

Constituem fundos da US Bragança/CGTP-IN:

- a) As contribuições ordinárias da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional;
- b) As quotizações;
- c) As contribuições extraordinárias;
- d) As receitas provenientes de quaisquer iniciativas destinadas a angariação de fundos.

## Artigo 50.º

### Contribuições ordinárias

As contribuições ordinárias da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional são variáveis e são aquelas que forem aprovadas pelo seu órgão competente, segundo as normas estatutárias em vigor.

## Artigo 51.º

### Quotizações

1 — Cada sindicato filiado na US Bragança/CGTP-IN, e que não seja membro da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional ficará obrigado ao pagamento da sua quotização, que é de 10% da sua receita mensal no distrito, proveniente da quotização.

2 — A quotização deve ser enviada à direcção distrital da US Bragança/CGTP-IN até ao dia 20 do mês seguinte aquele a que respeitar.

## Artigo 52.º

### Relatório, contas e orçamento

1 — A direcção distrital deverá submeter anualmente aos sindicatos filiados para conhecimento, à comissão de fiscalização para apreciação e ao plenário para aprovação, até 31 de Dezembro, o orçamento e o plano de actividades para o ano seguinte e, até 31 de Março, o relatório e contas relativos ao ano anterior.

2 — As contas e o respectivo relatório, bem como o orçamento e o plano geral de actividades, deverão ser enviados aos associados até 15 dias antes da data da realização do plenário que os apreciará.

3 — Durante os prazos referidos no número anterior será facultado aos associados o acesso aos livros e documentos da contabilidade da US Bragança/CGTP-IN.

4 — Os sindicatos não filiados não participam nas deliberações sobre o relatório e contas bem como o orçamento e planos de actividades.

## **CAPÍTULO VII**

### **Regime disciplinar**

#### **Artigo 53.º**

##### **Sanções**

Podem ser aplicadas aos associados as sanções de repreensão, suspensão até 12 meses e expulsão.

#### **Artigo 54.º**

##### **Repreensão**

Incorrem na sanção de repreensão os associados que, de forma injustificada, não cumpram os presentes estatutos.

#### **Artigo 55.º**

##### **Suspensão e expulsão**

Incorrem na sanção de suspensão até 12 meses ou na expulsão, consoante a gravidade da infracção, os associados que:

- a) Reincidam na infracção prevista no número 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 56.º**

##### **Direito de defesa**

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado seja dada toda a possibilidade de defesa.

#### **Artigo 57.º**

##### **Poder disciplinar**

1 — O poder disciplinar será exercido pela direcção distrital da US Bragança/CGTP-IN, a qual poderá delegar numa comissão de inquérito constituída para o efeito.

2 — Da decisão da direcção distrital cabe recurso para o plenário da US Bragança/CGTP-IN, que decidirá em última instância.

3 — O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião que ocorra após a sua interposição, salvo se o plenário já tiver sido convocado.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Alteração dos estatutos**

#### **Artigo 58.º**

##### **Competência**

Os presentes estatutos só podem ser alterados pelo plenário.

## **CAPÍTULO IX**

### **Fusão e dissolução**

#### **Artigo 59.º**

##### **Competência**

A fusão e dissolução da US Bragança/CGTP-IN só poderá ser deliberada em reunião do plenário expressamente convocado para o efeito.

#### **Artigo 60.º**

##### **Deliberação**

1 — As deliberações relativas à fusão ou dissolução terão de ser aprovadas por sindicatos que representem, pelo menos, dois terços dos trabalhadores que exercem a sua actividade no distrito de Bragança e que neles estejam inscritos.

2 — O plenário que deliberar a fusão ou dissolução deverá obrigatoriamente definir os termos em que ela se processará, bem como definir o destino dos seus bens.

## **CAPÍTULO X**

### **Símbolo, bandeira e hino**

#### **Artigo 61.º**

##### **Símbolo**

O símbolo da bandeira da US Bragança/CGTP-IN é o da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional, apenas diferindo nas letras de base, que serão «US Bragança/CGTP-IN».

#### **Artigo 62.º**

##### **Bandeira**

A bandeira da US Bragança/CGTP-IN é em tecido vermelho, tendo inscrito no canto superior esquerdo o símbolo a que se refere o artigo anterior.

#### **Artigo 63.º**

##### **Hino**

O hino da US Bragança/CGTP-IN é o da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 9 de Agosto de 2002, ao abrigo do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 115/2002, a fl. 29 do livro n.º 2.

## II — CORPOS GERENTES

### **União dos Sind. de Bragança — USB, que passa a denominar-se União dos Sind. de Bragança — US Bragança/CGTP-IN — Eleição em 13 de Abril de 2002 para o triénio de 2002-2005.**

#### **Direcção distrital**

Adalberto do Nascimento Fernandes — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.  
David Martins Garrido — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações Audiovisuais.  
Francisco Manuel Esteves Marcos — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local.  
José Chumbo Capela — Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Norte.  
Luís de Sousa Costa — Sindicato dos Professores do Norte.  
Manuel Carlos Madureira — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses.  
Manuel Jorge Rodrigues — Sindicato dos Professores do Norte.  
Manuel Rafael Miranda — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local.  
Manuel Ribeiro — Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações Audiovisuais.  
Maria Patrocínia S. Diegues — Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações.  
Nuno Augusto Barreira — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local.  
Paula Maria Esteves Alves Reis — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses.  
Viriato Augusto Tavares — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 9 de Agosto de 2002, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 116/2002, a fl. 29 do livro n.º 2.

### **Sind. dos Professores do Norte — SPN (Área Sindical de Santa Maria da Feira) — Eleição em 23 de Maio de 2002 para o triénio de 2002-2005.**

#### **Direcção da Área Sindical de Santa Maria da Feira**

##### **Efectivos:**

Antero de Oliveira Redende, sócio n.º 7077, 41 anos, EB 2, 3 de Milheirós de Poiares, Santa Maria da Feira.

António José Rodrigues Barbosa, sócio n.º 12 195, 44 anos, EB 2, 3 Domingos Capela, Espinho.  
Berta Ângela de Sá Hernando, sócia n.º 1462, 47 anos, ES de Esmoriz, Esmoriz.  
Maria Augusta Paula Gonçalves Relvas, sócia n.º 11 371, 46 anos, EB 1, Anta n.º 1, Espinho.  
Maria da Conceição Muchagata Duarte, sócia n.º 12 004, 45 anos, Agrupamento de Escolas e Jardim-de-Infância de Ovar, São João, Ovar.  
Maria Elisabete Gomes Correia Pinho, sócia n.º 19 020, 43 anos, ES de Santa Maria da Feira, Santa Maria da Feira.  
Maria Flávia Santos Silva Almeida Fontes, sócia n.º 21 018, 40 anos, EB 1 Aldeia Nova n.º 1, Lourosa.  
Maria Fernanda Silva Pereira, sócia n.º 19 025, 45 anos, EB 1 de Milheirós, Santa Maria da Feira.  
Maria Manuela Mouro Correia de Sá, sócia n.º 2121, 52 anos, EB 2, 3 António Dias Simões, Ovar.  
Maria Oliveira e Silva, sócia n.º 19 975, 38 anos, Jardim-de-Infância de Igreja n.º 3, Caldas São Jorge, Santa Maria da Feira.  
Maria Natália de Bastos Tavares, sócia n.º 5226, 45 anos, EB 2, 3 de Lourosa, Santa Maria da Feira.  
Maria Ondina Pereira Soares Maia, sócia n.º 7930, 43 anos, Agrupamento de Santa Maria de Lamas, Santa Maria de Lamas.  
Paulo Martins Pedro, sócio n.º 23 493, 37 anos, EB 2, 3 de Maceda, Ovar.  
Ricardo Jorge Dias Cardoso, sócio n.º 22 386, 35 anos, EB 2, 3 Fernando Pessoa, Santa Maria da Feira.  
Vera Lúcia da Silva Rocha, sócia n.º 24 517, 28 anos, EB 1 São João n.º 2, Gesteira, São João de Ver, Santa Maria da Feira.

##### **Suplentes:**

Ana Paula Cardoso Léria Prata Nave Pina, sócia n.º 22 992, 50 anos, EB 1 Espinho n.º 1, Espinho.  
Aldina Monteiro Gonçalves Cabeça, sócia n.º 12 010, 52 anos, Agrupamento Silvério Vaz, Escola n.º 3, Nogueira da Regedoura.  
Gastão Rocha Pinto Pereira, sócio n.º 21 971, 50 anos, EB 2, 3 de Canedo, Santa Maria da Feira.  
Emília Malta Pinto Sá, sócia n.º 12 274, 42 anos, EB 1 Espinho n.º 2, Espinho.  
Margarida Maria Costa Sá Marques Pimenta, sócia n.º 2212, Agrupamento Escolas de Santa Maria da Feira, Santa Maria da Feira.  
José Dias de Pinho, sócio n.º 13 563, 43 anos, EB 2, 3 Dr. Carlos Alberto Ferreira de Almeida, Santa Maria da Feira.  
Jorge Amim Fernandes, sócio n.º 18 753, 62 anos, EB 1 Arraial, Sanguedo, Santa Maria da Feira.

# ASSOCIAÇÕES PATRONAIS

## I — ESTATUTOS

### **ACCA — Assoc. Nacional de Colégios com Contrato de Associação**

Estatutos aprovados em assembleia geral de 29 de Novembro de 2001.

#### Artigo 1.º

1 — A ACCA — Associação Nacional de Colégios com Contrato de Associação, abreviadamente designada por ACCA, é uma associação sem fins lucrativos, constituída pelas entidades titulares de estabelecimentos de ensino particular e cooperativo não superior que celebram com o Ministério da Educação contrato de associação, visando assegurar o ensino gratuito da totalidade dos alunos abrangidos por este sistema.

2 — A ACCA é uma associação de âmbito nacional, podendo, no entanto, por deliberação da direcção e após audição do conselho consultivo admitir como seus associados colégios portugueses localizados no estrangeiro, nomeadamente nos PALOP e Timor Lorosae, desde que estes celebrem com o Ministério da Educação, ou suas estruturas regionais, contrato de associação.

#### Artigo 2.º

1 — A ACCA durará por tempo indeterminado.

2 — A ACCA tem a sua sede em Coimbra, na Rua do Brasil, 49, freguesia de Almedina e concelho de Coimbra.

3 — Se tal se entender necessário, para um melhor apoio aos seus associados, a direcção nomeará delegados regionais, para o que deverá ser ouvido o conselho consultivo.

4 — Os delegados regionais terão um mandato temporal igual ao da direcção, salvo se no acto da nomeação for definido um prazo inferior.

#### Artigo 3.º

1 — A ACCA — Associação Nacional de Colégios com Contrato de Associação visa o seguinte fim:

1.1 — Assegurar o desenvolvimento do ensino particular e cooperativo não superior em regime de contrato de associação, promovendo a defesa dos direitos e liberdades fundamentais no domínio da educação e do ensino, designadamente a liberdade de ensinar e de aprender, o direito de opção educativa e a igualdade

de oportunidades e de condições de acesso e de frequência no quadro do sistema educativo português;

1.2 — Representar os seus associados em todos os actos que considere convenientes perante o Estado e demais entidades públicas e privadas, na promoção e na defesa dos seus direitos e legítimos interesses.

2 — Para a prossecução dos seus fins incumbe, designadamente, à ACCA:

2.1 — Promover e apoiar as acções que visem a modernização e o aperfeiçoamento do sistema educativo;

2.2 — Pugnar pela elevação do nível científico, cultural e pedagógico dos estabelecimentos de ensino dos seus associados, fomentando e apoiando projectos de inovação e experimentação educativa e pedagógica, bem como acções de formação contínua dos respectivos agentes de ensino;

2.3 — Defender a imagem e a importância do ensino particular e cooperativo no seio da comunidade pública e escolar no geral;

2.4 — Efectuar o estudo dos problemas respeitantes ao ensino particular e cooperativo não superior com contrato de associação e promover a sua resolução junto das entidades competentes, colaborando no estudo e preparação da legislação aplicável ao ensino particular e cooperativo não superior;

2.5 — Pugnar pela criação de condições de igualdade de oportunidades de acesso e de frequência entre as escolas do ensino particular e cooperativo em regime de contrato de associação e as escolas do ensino estatal em relação aos mesmos graus de ensino;

2.6 — Fomentar a criação de mecanismos de cooperação e de apoio recíproco entre os estabelecimentos de ensino dos associados e entre as escolas do ensino estatal;

2.7 — Promover e apoiar os estabelecimentos de ensino particular e cooperativo e participar na sua avaliação externa, directa ou indirectamente através de organismos que venham a ser criados para o efeito;

2.8 — Negociar com o Estado ou seus legítimos representantes as convenções colectivas de trabalho aplicáveis ao ensino particular e cooperativo com contrato de associação não superior e outorgar os respectivos instrumentos contratuais;

2.9 — Prestar aos seus associados o apoio técnico-pedagógico e jurídico quando solicitado, bem como toda a informação de que careçam.

#### Artigo 4.º

1 — Os associados adquirem o pleno gozo dos seus direitos três meses após a aprovação do seu pedido de adesão.



2 — O pedido de adesão entende-se para cada estabelecimento de ensino e não para a totalidade dos colégios propriedade da mesma entidade.

3 — Do referido no n.º 1 deste artigo excluem-se os que solicitem a sua adesão nos 30 dias seguintes à sua constituição, os quais serão considerados sócios fundadores.

#### Artigo 5.º

1 — Podem requerer a sua inscrição como sócios as entidades referidas no artigo 1.º dos estatutos, em proposta subscrita por dois associados no pleno gozo dos seus direitos.

2 — O pedido de adesão será acompanhado de declaração assinada pela entidade proprietária e pela direcção pedagógica, atestando a existência de contrato de associação, total ou parcial.

3 — O pedido de adesão implica, só por si, a aceitação dos presentes estatutos e do preceituado no regulamento interno.

4 — Pode ser dispensada a subscrição dos dois associados referidos no n.º 1 deste artigo, desde que a proposta seja avalizada pelo pleno da direcção.

5 — A readmissão de associados que tenham sido expulsos poderá verificar-se após audição do conselho consultivo, podendo a direcção levar a proposta à assembleia geral para apreciação e votação.

#### Artigo 6.º

São direitos dos sócios:

- 1) Participar nas assembleias gerais, discutir e votar todos os assuntos que às mesmas forem submetidos;
- 2) Eleger e ser eleito para os órgãos sociais da Associação;
- 3) Aceitar, salvo motivo de força maior, a nomeação como delegado regional;
- 4) Reclamar para o conselho fiscal contra a falta de cumprimento dos estatutos, regulamento interno ou de qualquer decisão da direcção;
- 5) Requerer a convocação das assembleias gerais extraordinárias nos termos definidos nos presentes Estatutos;
- 6) Interpor recurso para a assembleia geral das sanções que pela direcção lhe tenham sido aplicadas;
- 7) Ser informado sobre os assuntos de interesse dos estabelecimentos de ensino.

#### Artigo 7.º

São deveres dos sócios:

- 1) Dignificar, honrar e prestigiar a Associação;
- 2) Pagar uma jóia de inscrição de valor a definir anualmente pela direcção, de acordo com o regulamento interno a aprovar em assembleia geral;

3) Pagar atempadamente as quotas anuais, de acordo com a tabela, calculada em função do número de alunos abrangidos pelo contrato de associação:

- 1) Com menos de 200 alunos — € 500;
- 2) Entre 201 e 400 alunos — € 750;
- 3) Entre 401 e 600 alunos — € 1250;
- 4) Com mais de 600 alunos — € 1500;

- 4) Desempenhar com zelo e dedicação os cargos para que forem eleitos;
- 5) Respeitar e cumprir o estipulado nos Estatutos e no regulamento interno, bem como as deliberações dos órgãos sociais;
- 6) Prestar colaboração efectiva e empenhada em todas as iniciativas que visem o cumprimento dos objectivos da Associação;
- 7) Informar a Associação de todas as alterações aos dados constantes da sua ficha de adesão.

#### Artigo 8.º

São órgãos sociais da Associação a assembleia geral, o conselho fiscal, a direcção e o conselho consultivo, eleitos em assembleia geral por períodos de três anos, podendo ser reeleitos.

#### Artigo 9.º

1 — A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário, cujas funções são definidas em regulamento interno.

2 — Na impossibilidade de fazer funcionar a mesa, compete à assembleia geral designar, na própria reunião, os respectivos substitutos.

#### Artigo 10.º

1 — A assembleia geral é constituída pelos associados no pleno gozo dos seus direitos.

2 — São competências da assembleia geral, além das que a lei lhe atribui de forma imperativa:

- a) Eleger e destituir os membros da mesa, a direcção, o conselho fiscal e o conselho consultivo;
- b) Deliberar sobre o plano de actividades, orçamento e relatório de contas de cada exercício;
- c) Votar as alterações aos estatutos e ao regulamento interno;
- d) Deliberar, sob proposta da direcção, acerca do montante de jóias e quotas;
- e) Deliberar sobre a contratação de empréstimos pela direcção;
- f) Deliberar sobre a aquisição, alienação ou oneração de imóveis;
- g) Deliberar sobre a dissolução da Associação e destino a dar ao património;
- h) Decidir dos recursos interpostos das deliberações da direcção;
- i) Decidir, sob proposta da direcção, sobre a exclusão de associados;
- j) Deliberar sobre quaisquer outros assuntos que lhes sejam submetidos.

3 — As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta dos votos dos associados presentes, salvo quando a lei ou os estatutos exigirem maioria qualificada.

4 — O presidente da assembleia geral pode participar e intervir, por direito próprio, nas reuniões de qualquer órgão social, sem direito a voto.

#### Artigo 11.º

A assembleia geral ordinária reunirá pelo menos duas vezes por ano:

- 1) Durante o 1.º trimestre do ano civil, para aprovação do relatório e contas do ano anterior;
- 2) Durante o último trimestre, para aprovação do plano de actividades e orçamento do ano seguinte.

#### Artigo 12.º

A assembleia geral extraordinária reunirá sempre que se justifique, nomeadamente para eleição dos órgãos sociais.

#### Artigo 13.º

A assembleia geral extraordinária será convocada pelo presidente da mesa da assembleia geral, por sua própria iniciativa ou a pedido da direcção, do conselho fiscal ou de 20% dos associados no pleno gozo dos seus direitos.

#### Artigo 14.º

As assembleias gerais serão convocadas com 20 dias de antecedência, por convocatória afixada na sede da Associação e por aviso postal, acompanhado da convocatória, expedido para a morada dos associados, para além de outros meios que se julguem convenientes.

#### Artigo 15.º

A direcção é composta por cinco membros efectivos e três suplentes.

1 — São membros efectivos um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro e dois secretários.

2 — No caso de demissão de algum dos elementos da direcção, a sua substituição nesta far-se-á pelo suplente imediatamente a seguir da lista vencedora.

3 — A distribuição dos cargos, em resultado do estipulado no ponto anterior, far-se-á na primeira reunião deste órgão directivo.

#### Artigo 16.º

São competências da direcção:

- 1) Executar as deliberações da assembleia geral, cumprir e fazer cumprir os estatutos e o regulamento interno;
- 2) Representar a Associação em juízo e fora dele;
- 3) Elaborar propostas de regulamento interno e suas alterações e submetê-las a apreciação em assembleia geral;
- 4) Zelar pelos interesses da Associação e seus associados;
- 5) Criar, organizar e dirigir os serviços da Associação;

- 6) Propor à assembleia geral o quadro de pessoal que se entenda indispensável à actividade da Associação;
- 7) Apresentar anualmente à assembleia geral o plano de actividades, orçamento e relatório e contas, este acompanhado do parecer do conselho fiscal;
- 8) Solicitar ao presidente da mesa da assembleia geral a convocatória de reuniões da assembleia geral e comunicar-lhe os assuntos a incluir na ordem de trabalhos da convocatória;
- 9) Deferir ou indeferir as propostas de inscrição de associados, a sua suspensão ou demissão, em função dos critérios definidos em regulamento interno;
- 10) Decidir da suspensão de um associado por não pagamento de quotas ou outro motivo justificativo;
- 11) Fixar a jóia e quotas de acordo com o definido em regulamento interno e aprovado em assembleia geral;
- 12) Diligenciar no termo de cada mandato no sentido de que pelo menos uma lista se apresente à eleição para os corpos sociais.

#### Artigo 17.º

1 — A Associação obriga-se validamente com a assinatura conjunta de assinaturas, sendo uma a do presidente.

2 — Em caso de manifesto impedimento pessoal, o presidente poderá mandar outro membro da direcção para quaisquer actos específicos.

3 — Se o impedimento do presidente se verificar de forma definitiva será substituído pelo vice-presidente, que passará a presidente, sendo o seu lugar ocupado por um dos secretários, de acordo com escolha da direcção.

4 — A verificar-se a situação descrita no número anterior, o 1.º suplente da lista completará o elenco directivo.

5 — No impedimento definitivo de qualquer outro membro da direcção, este será substituído pelo 1.º suplente disponível em lugar a designar pela direcção na sua primeira reunião após a verificação do impedimento.

#### Artigo 18.º

1 — A direcção é solidariamente responsável pelos actos da sua gestão.

2 — Serão excluídos de tal responsabilidade, relativamente a qualquer acto praticado pela direcção, os membros que expressamente tiverem feito declaração de que se desresponsabilizam quanto ao mesmo na acta correspondente.

#### Artigo 19.º

1 — A direcção poderá nomear grupos de trabalho temporários ou permanentes, constituídos por sócios no pleno gozo dos seus direitos, para o tratamento de assuntos específicos, devendo deles fazer parte pelo menos um elemento da direcção.

2 — Em casos que o justifiquem, a direcção poderá recorrer ao serviço de entidades ou empresas que não

se enquadrem no número anterior, mediante a formalização de um contrato de prestação de serviços, para acorrer a situações específicas.

#### Artigo 20.º

A direcção considera-se automaticamente demitida das suas funções quando o número dos seus elementos for inferior a três, continuando no entanto a gestão corrente até à tomada de posse dos novos corpos sociais.

#### Artigo 21.º

As atribuições de cada elemento da direcção serão definidas em regulamento interno.

#### Artigo 22.º

O conselho fiscal é composto por um presidente, um secretário e um relator.

#### Artigo 23.º

São competências do conselho fiscal:

- 1) Fiscalizar os actos da direcção em matéria económica e financeira;
- 2) Dar parecer sobre o relatório e contas da direcção;
- 3) Requerer a convocação da assembleia geral quando se justificar a sua necessidade;
- 4) Dar parecer sobre qualquer assunto que lhe seja solicitado pela direcção.

#### Artigo 24.º

O conselho consultivo é constituído pelos elementos efectivos da direcção, os presidentes da assembleia geral e do conselho fiscal e três directores pedagógicos pertencentes aos colégios cujas entidades proprietárias se encontrem no pleno gozo dos seus direitos, eleitos em assembleia geral eleitoral.

#### Artigo 25.º

1 — O conselho consultivo reúne ordinariamente duas vezes por ano, em datas a definir no regulamento interno, e extraordinariamente a pedido da direcção ou de pelo menos um terço dos seus membros.

2 — Na primeira reunião os membros do conselho consultivo elegem o presidente deste órgão.

#### Artigo 26.º

Compete ao conselho consultivo emitir parecer sobre todos os assuntos que lhe sejam apresentados pela direcção.

#### Artigo 27.º

As eleições dos órgãos sociais ocorrerão por escrutínio secreto, e, na omissão dos presentes estatutos, pela forma prevista na lei geral.

#### Artigo 28.º

1 — Votarão os sócios efectivos no pleno gozo dos seus direitos que, em função do número de alunos abran-

gidos pelo contrato de associação, terão direito aos seguintes votos:

- 1.1 — Menos de 200 alunos — dois votos;
- 1.2 — De 201 a 400 alunos — três votos;
- 1.3 — De 401 a 600 alunos — quatro votos;
- 1.4 — Mais de 600 alunos — cinco votos.

2 — Quando a mesma entidade possuir mais de um estabelecimento de ensino fica com a sua capacidade de voto limitada a 10 votos.

3 — Em caso de consórcio, em que um ou mais dos associados representem mais de 25% do capital social, o direito de voto reduz-se a metade do referido no n.º 1, com arredondamento para o número inteiro imediatamente superior, sem prejuízo do estipulado no n.º 2 deste artigo.

#### Artigo 29.º

1 — O direito a voto é exercido presencialmente, por legal representante do associado, mediante a exibição de credencial passada para o efeito e autenticada pela entidade proprietária. Salvo caso de manifesto impedimento devidamente justificado, o eleitor deve ser membro da associada.

2 — É permitido o voto através de representante, se devidamente mandatado para o efeito.

3 — No caso dos associados com sede fora do território nacional ou nas Regiões Autónomas, poderá ser aceite o voto por correspondência em termos a definir no regulamento interno.

#### Artigo 30.º

1 — Cada portador de voto não poderá representar mais de 10 votos, independentemente do número de associados representados.

2 — O votante deverá exibir ao presidente da mesa da assembleia geral documento emitido pelo associado representado conferindo poderes para o acto específico, reservando-se o presidente o direito de exigir os elementos que considere necessários para comprovar tal delegação de poderes.

#### Artigo 31.º

A não observância das regras previstas nos artigos anteriores aquando da realização dos actos eleitorais poderá determinar a invalidade do voto.

#### Artigo 32.º

1 — As listas de candidatura poderão ser apresentadas pela direcção ou por um mínimo de 12 associados no pleno gozo dos seus direitos.

2 — As listas serão apresentadas, como um todo, ao presidente da mesa da assembleia geral até 20 dias antes das eleições.

3 — Se no decorrer de um mandato dos órgãos sociais se verificarem condições que impeçam o normal funcionamento de algum dos órgãos sociais proceder-se-á a novo acto eleitoral para completar o mandato.

4 — Se o previsto no número anterior ocorrer durante o último ano do mandato dos órgãos sociais os novos órgãos terminarão o mandato anterior e cumprirão um novo mandato com a duração prevista no artigo 8.º destes estatutos.

#### Artigo 33.º

1 — O presidente da assembleia geral afixará na sede social as listas candidatas até 15 dias antes das eleições.

2 — Para melhor divulgação das listas poderá o presidente da mesa da assembleia geral proceder à sua

expedição para a morada dos associados até oito dias antes da data marcada para o acto eleitoral.

#### Artigo 34.º

Será competente para dirimir quaisquer questões emergentes dos presentes estatutos ou do regulamento interno o foro da comarca em que se situe a sede da Associação.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 7 de Agosto de 2002, ao abrigo do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril, sob o n.º 85/2002, a fl. 12 do livro n.º 2.

## II — CORPOS GERENTES

### **Assoc. Portuguesa da Ind. Farmacêutica — API-FARMA — Alteração**

São alterados os corpos gerentes da Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica — APIFARMA, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1999, para o triénio

2000-2002, em virtude da nomeação para uma vaga aberta no conselho geral da Dr.ª Ângela Maria Barroso Lourenço, representante da associada Bristol — Myers Squibb Farmacêutica Portuguesa, L.ª, em substituição do Dr. Dejean Guerra, representante da Janssen Cilag Farmacêutica, L.ª, tendo sido eleita em assembleia geral extraordinária em 24 de Julho de 2002.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I — ESTATUTOS

#### **Comissão de Trabalhadores da VELAN Válvulas Industriais, L.ª**

Estatutos aprovados em 23 de Maio de 2002.

#### Preâmbulo

Os trabalhadores da empresa VELAN — Válvulas Industriais, L.ª, no exercício dos direitos que a Constituição e a Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus interesses e direitos, adoptam os seguintes estatutos da Comissão de Trabalhadores:

#### Artigo 1.º

##### **Colectivo dos trabalhadores**

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

2 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na Lei n.º 46/79, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

## Artigo 2.º

### Órgão do colectivo

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A Comissão de Trabalhadores (CT).

## Artigo 3.º

### Plenário

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa, conforme a definição do artigo 1.º

## Artigo 4.º

### Competência do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos do artigo seguinte.

## Artigo 5.º

### Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 10% dos trabalhadores permanentes da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com indicação da ordem de trabalhos.

## Artigo 6.º

### Prazos para a convocatória

1 — O plenário será convocado com a antecedência de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda. Em situações de maior urgência, o prazo de convocatória mínimo será de quarenta e oito horas.

2 — Na hipótese prevista na alínea b) do artigo anterior, a CT deve fixar a data da reunião do plenário no prazo de 20 dias contados a partir da data da recepção do requerimento.

## Artigo 7.º

### Reuniões do plenário

1 — O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

## Artigo 8.º

### Plenário de emergência

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3 — A definição da natureza urgente do plenário bem como a respectiva convocatória são da competência exclusiva da CT.

## Artigo 9.º

### Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem 10% dos trabalhadores da empresa, salvo para a destituição da CT, em que a participação mínima deve corresponder a 20% dos trabalhadores da empresa.

2 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a seguinte deliberação:

- a) Destituição da CT ou das subcomissões ou de alguns dos seus membros.

## Artigo 10.º

### Sistema de votação do plenário

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores e subcomissões, a aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras.

3.1 — As votações acima referidas decorrerão nos termos da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, e pela forma indicada no regulamento anexo.

4 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

## Artigo 11.º

### Discussão em plenário

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros, de subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;
- b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou o plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

### **Comissão de Trabalhadores**

#### **Artigo 12.º**

##### **Natureza da CT**

1 — A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos previstos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

#### **Artigo 13.º**

##### **Competência da CT**

Compete à CT:

- a) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- b) Intervir directamente na reorganização da empresa ou dos seus estabelecimentos ou outras unidades produtivas;
- c) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização de unidades produtivas dos correspondentes sectores de actividade económica;
- d) Defender interesses profissionais e direitos dos trabalhadores;
- e) Participar, directamente ou por intermédio das comissões coordenadoras às quais aderir, na elaboração e controlo da execução dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector ou região;
- f) Participar na elaboração da legislação do trabalho.

#### **Artigo 14.º**

##### **Relações com a organização sindical**

1 — O disposto no artigo anterior, em especial na alínea d), entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores da empresa.

2 — A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

#### **Artigo 15.º**

##### **Deveres da CT**

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;

- b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;
- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;
- f) Coordenar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;
- g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorram da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

#### **Artigo 16.º**

##### **Controlo de gestão**

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa, em especial, e no processo produtivo, em geral, para realização do objectivo constitucional de construção do poder democrático dos trabalhadores.

2 — O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na Lei n.º 46/79 ou outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

3 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, a CT, em conformidade com o n.º 3 do artigo 18.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com eles se co-responsabiliza.

### **Direitos instrumentais**

#### **Artigo 17.º**

Para o exercício das suas atribuições e competência, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

## Artigo 18.º

### Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com o conselho de administração da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2 — As reuniões realizam-se pelo menos uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.

3 — Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta, assinada por todos os presentes.

## Artigo 19.º

### Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- b) Regulamentos internos;
- c) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização de mão-de-obra e do equipamento;
- d) Situação de aprovisionamento;
- e) Previsão, volume e administração de vendas;
- f) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e a sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- g) Situação contabilista da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balanços trimestrais;
- h) Modalidades de financiamento;
- i) Encargos fiscais e para fiscais;
- j) Projectos de alteração do objecto e do capital social e projectos de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros ao conselho de administração da empresa.

6 — Nos termos da lei, o conselho de administração da empresa deve responder por escrito, prestando as

informações requeridas no prazo de 10 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 30 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

## Artigo 20.º

### Obrigatoriedade do parecer prévio

1 — Nos termos da lei são obrigatoriamente submetidos a parecer prévio da CT os seguintes actos de decisão:

- a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- b) Encerramento de estabelecimentos ou linhas de produção;
- c) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível dos efectivos humanos da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho;
- d) Estabelecimento do plano anual de férias dos trabalhadores da empresa;
- e) Alteração nos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- g) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- h) Despedimento individual dos trabalhadores;
- i) Despedimento colectivo.

2 — O parecer é solicitado à CT, por escrito, pelo conselho de administração da empresa.

3 — A prática de qualquer dos actos referidos no n.º 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da CT determina a respectiva nulidade nos termos gerais de direito.

4 — O parecer da CT é emitido por escrito e enviado à entidade que o tiver solicitado dentro do prazo de 15 dias a contar da data de recepção do respectivo pedido, se não for concedido ou acordado prazo maior em atenção à extensão e complexidade da matéria.

5 — A inobservância do prazo aplicável nos termos do número anterior tem como consequência a legitimação competente para a prática do acto com dispensa do parecer prévio da CT.

## Artigo 21.º

### Controlo de gestão

Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Aprecia e emite parecer sobre os orçamentos e planos económicos da empresa, em particular os de produção e respectivas alterações, bem como acompanha e fiscaliza a sua correcta execução;
- b) Zela pela adequada utilização, pela empresa, dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promove, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria qualitativa e quantitativa da produção,

designadamente nos domínios da racionalização do sistema produtivo, da actuação técnica e da simplificação burocrática;

- d) Apresenta aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à aprendizagem, reciclagem e aperfeiçoamento profissionais dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de higiene e segurança;
- e) Defende, junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes, os legítimos interesses dos trabalhadores da respectiva empresa e dos trabalhadores em geral.

#### Artigo 22.º

##### Reorganização de unidades produtivas

1 — Em especial, para intervenção na reorganização de unidades produtivas, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) O direito de ser previamente ouvida e de sobre ela emitir parecer, nos termos e nos prazos previstos no artigo 20.º, sobre os planos ou projectos de reorganização referidos no artigo anterior;
- b) O direito de ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;
- d) O direito de reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reorganização;
- e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos da empresa ou das entidades legalmente competentes.

2 — A intervenção na reorganização de unidades produtivas a nível sectorial é feita por intermédio das comissões coordenadoras às quais a CT aderir.

#### Artigo 23.º

##### Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo, através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação;
- d) Visar as folhas de ordenados e salários a enviar às instituições de previdência;

- e) Fiscalizar o efectivo pagamento das contribuições para a previdência, quer as devidas pela empresa quer as descontadas na retribuição dos trabalhadores;
- f) Visar os mapas de quadros de pessoal.

#### Artigo 24.º

##### Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 25.º

##### Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

#### Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

#### Artigo 26.º

##### Tempo para o exercício de voto

1 — Os trabalhadores que, nas deliberações, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

#### Artigo 27.º

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT ou as subcomissões de trabalhadores comunicará(ão) a realização das reuniões aos órgãos de gestão da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

#### Artigo 28.º

##### Ação da CT no interior da empresa

1 — A CT tem direito a realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.



2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

#### Artigo 29.º

##### **Direito de afixação e distribuição de documentos**

1 — A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

#### Artigo 30.º

##### **Direito a instalações adequadas**

A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

#### Artigo 31.º

##### **Direito a meios materiais e técnicos**

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

#### Artigo 32.º

##### **Crédito de horas**

Os trabalhadores da empresa que sejam membros da CT ou da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores dispõem, para o exercício das respectivas atribuições, do crédito de horas indicadas na Lei n.º 46/79:

Subcomissões de trabalhadores — oito horas por mês;  
Comissão de Trabalhadores — quarenta horas por mês;  
Comissões coordenadoras — cinquenta horas por mês.

#### Artigo 33.º

##### **Faltas de representantes dos trabalhadores**

1 — Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas no exercício das suas atribuições e actividades pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, de subcomissões e de comissões coordenadoras.

2 — As faltas dadas no número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

#### Artigo 34.º

##### **Autonomia e independência da CT**

1 — A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

#### Artigo 35.º

##### **Solidariedade de classe**

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

#### Artigo 36.º

##### **Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores**

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

#### Artigo 37.º

##### **Protecção legal**

Os membros da CT, subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

#### Artigo 38.º

##### **Capacidade judiciária**

1 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

2 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 44.º

##### **Composição, organização e funcionamento da CT**

#### Artigo 39.º

##### **Sede da CT**

A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

#### Artigo 40.º

##### **Composição**

1 — A CT é composta actualmente por três elementos, conforme o n.º 1 do artigo 14.º da Lei n.º 46/79.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

#### Artigo 41.º

##### Duração do mandato

O mandato da CT é de dois anos.

#### Artigo 42.º

##### Perda de mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 40.º

#### Artigo 43.º

##### Delegação de poderes entre membro da CT

1 — É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3 — A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

#### Artigo 44.º

##### Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelos menos, dois dos seus membros em efectividade de funções.

#### Artigo 45.º

##### Coordenação da CT

A actividade da CT é coordenada por um executivo coordenador, eleito na primeira reunião após a investidura.

#### Artigo 46.º

##### Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2 — Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

- a) Ocorram motivos justificativos;
- b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

#### Artigo 47.º

##### Financiamento

1 — Constituem receitas da CT:

- a) As verbas atribuídas pelas empresa;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produtos de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;
- d) As contribuições voluntárias de trabalhadores.

2 — A CT submete anualmente à apreciação do plenário as receitas e despesas da sua actividade.

#### Artigo 48.º

##### Subcomissões de trabalhadores

1 — Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos do artigo 3.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro.

2 — A duração do mandato da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores é de dois anos, devendo coincidir com o da CT.

3 — A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

#### Artigo 49.º

##### Comissões coordenadoras

1 — A CT articulará a sua acção às comissões de trabalhadores de outras CT do mesmo grupo de empresa ou sector, para constituição de uma comissão coordenadora do sector, que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais do sector.

2 — A CT adere à coordenadora de CT da região ou área metropolitana.

3 — Deverá ainda articular a sua actividade às comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

#### Disposições gerais e transitórias

#### Artigo 50.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

#### Regulamento eleitoral e das deliberações por voto secreto

#### Artigo 51.º

##### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores permanentes da empresa.

#### Artigo 52.º

##### Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência dos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslo-

cados do seu local de trabalho, por motivo de serviço, e dos que estejam em gozo de férias.

3 — A conversão dos votos em mandato faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

### Artigo 53.º

#### Caderno eleitoral

1 — A CT elabora e mantém permanentemente actualizado um recenseamento dos trabalhadores com direito a voto, identificando os trabalhadores pelo nome, categoria profissional, posto de trabalho e data de admissão na empresa.

2 — O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os interessados.

### Artigo 54.º

#### Comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral constituída por três elementos da CT, um dos quais é presidente, e por um delegado de cada uma das candidaturas.

2 — Os delegados são designados no acto de apresentação das respectivas candidaturas.

### Artigo 55.º

#### Data da eleição

A eleição tem lugar até 45 dias antes do termo do mandato de cada CT.

### Artigo 56.º

#### Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 21 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, local, horário e objecto da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para a afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante aos órgãos de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada e com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

### Artigo 57.º

#### Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela CT.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 10% dos trabalhadores permanentes da empresa, caso a CT deixe passar os casos previstos nestes estatutos sem convocar ou promover a eleição.

### Artigo 58.º

#### Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidaturas à eleição os trabalhadores inscritos no caderno eleitoral, em número mínimo de 10%.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As listas para cada um dos órgãos a eleger devem ser completas, podendo apresentar membros suplentes, mas não é obrigatória a candidatura a todos os órgãos.

4 — As candidaturas podem identificar-se por uma designação ou lema e por um símbolo gráfico.

### Artigo 59.º

#### Apresentação de candidaturas

1 — As candidaturas são apresentadas até 15 dias antes da data marcada para o acto eleitoral.

2 — A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos, e subscrita nos termos do artigo 58.º pelos proponentes.

3 — A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

4 — Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, no acto da apresentação, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral para os efeitos deste artigo.

### Artigo 60.º

#### Rejeição de candidaturas

1 — A comissão eleitoral deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora do prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A comissão eleitoral dispõe do prazo máximo de cinco dias a contar da data da apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — As irregularidades e violações a estes estatutos detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela comissão eleitoral no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita com indicação dos fundamentos, assinada pela comissão eleitoral e entregue aos proponentes.

### Artigo 61.º

#### Aceitação de candidaturas

1 — Até ao 7.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a comissão eleitoral publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 56.º, a aceitação de candidaturas.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela comissão eleitoral a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

#### Artigo 62.º

##### Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação de candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que, nesta última, não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

#### Artigo 63.º

##### Local e horário da votação

1 — A votação efectua-se no local e durante as horas de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

#### Artigo 64.º

##### Laboração contínua e horários diferenciados

1 — A votação decorre de modo que a respectiva duração comporte os períodos normais de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou, fora dele, pelo menos, trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

#### Artigo 65.º

##### Mesa de voto

A mesa de voto será colocada no interior do local de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa.

#### Artigo 66.º

##### Composição e forma de designação da mesa de voto

1 — A mesa é composta por um presidente e dois vogais escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto.

2 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto da mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

#### Artigo 67.º

##### Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todas as tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão de votos fica a cargo da comissão eleitoral, que assegura o fornecimento à mesa na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5 — A comissão eleitoral envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

#### Artigo 68.º

##### Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha.

3 — Em local afastado da mesa o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente ao projecto em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio, mediante a assinatura do votante.

5 — O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da respectiva acta.

6 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

#### Artigo 69.º

##### Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2 — A remessa é feita por carta registada com indicação do nome do remetente dirigida à Comissão de Trabalhadores da empresa, com a menção «Comissão eleitoral», e só por esta pode ser aberta.

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope que fechará, assinalando-o com os dizeres «voto por correspondência» e introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4 — Depois de terem votado os elementos da mesa, a comissão eleitoral procede à abertura do envelope

exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção «voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope interior ao presidente da mesa que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

#### Artigo 70.º

##### Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o do boletim de voto:

- a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- b) No qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente a uma lista que tenha desistido da votação ou não tenha sido admitida;
- c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4 — Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 69.º, ou seja, recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

#### Artigo 71.º

##### Abertura da urna e apuramento

1 — A abertura da urna e o apuramento final tem lugar na mesa e no local de votação e é público.

2 — De tudo o que se passar na mesa de voto é lavrada acta que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.

3 — Uma cópia da acta referida no número anterior é afixada junto do local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento.

4 — A comissão eleitoral seguidamente proclama os eleitos.

#### Artigo 72.º

##### Publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local em que a votação foi realizada.

2 — Dentro do prazo referido no número anterior, a comissão eleitoral envia ao Ministério do Trabalho, bem como aos órgãos de gestão da empresa, por carta

registada e com aviso de recepção, ou entregue com protocolo, os seguintes elementos:

- a) Relação dos eleitos, identificados pelo nome, idade, número do bilhete de identidade, data e arquivo, categoria profissional e posto de trabalho;
- b) Cópia da acta de apuramento global.

#### Artigo 73.º

##### Recursos para impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com direito a voto tem direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido, por escrito, ao plenário, que o aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4 — O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis, e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5 — O processo segue os trâmites previstos nos n.ºs 2 e 3 do artigo 8.º da Lei n.º 46/79.

6 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no n.º 4.

7 — Das deliberações da comissão eleitoral cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

8 — Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

#### Artigo 74.º

##### Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores permanentes da empresa.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se maioria de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 10 % dos trabalhadores permanentes da empresa.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos dos artigos 56.º e 57.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A proposta de destituição é subscrita, no mínimo, por 10% dos trabalhadores permanentes e deve ser fundamentada.

7 — A deliberação é precedida de discussão em plenário, nos termos do artigo 11.º

8 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

#### Artigo 75.º

##### Alteração dos estatutos

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo 11.º, às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, e segundo o artigo 10.º, n.º 1, da Lei n.º 46/79, as regras deste regulamento eleitoral.

2 — Para a deliberação prevista no número anterior exige-se maioria de dois terços dos votantes.

#### Artigo 76.º

##### Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes deste regulamento eleitoral aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devem ser tomadas por voto secreto.

#### Artigo 77.º

##### Adaptação do regulamento eleitoral para outras deliberações por voto secreto

1 — Caso seja necessário, a CT elabora regulamentos específicos para as deliberações por voto secreto, adaptando as regras constantes deste regulamento eleitoral, com observância do disposto na Lei n.º 46/79.

2 — Os regulamentos de adaptação previstos no número anterior são, obrigatoriamente, aprovados pelo plenário.

#### Artigo 78.º

##### Entrada em vigor

1 — Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à afixação da acta de apuramento global da votação que sobre eles recair.

2 — A eleição da nova CT rege-se pelo disposto nestes estatutos.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 8 de Agosto de 2002, ao abrigo do artigo 12.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 97/2002, a fl. 52 do livro n.º 1.

## II — IDENTIFICAÇÃO

### **Comissão de Trabalhadores da VELAN — Válvulas Industriais, L.da — Eleição em 17 de Maio de 2002.**

#### **Relação dos elementos eleitos em 17 de Maio de 2002**

Nome: Eugénio Mateus Berto, bilhete de identidade n.º 4719583, de 31 de Maio de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa; idade: 46; categoria profissional: técnico industrial; posto de trabalho: Departamento de Engenharia.

Nome: Manuel Henrique Pereira Feliz, bilhete de identidade n.º 645901, de 26 de Janeiro de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa; idade: 54; categoria profissional: torneiro mecânico; posto de trabalho: Departamento de Produção.

Nome: Rui Miguel da Conceição Coelho do Carmo, bilhete de identidade n.º 10290003, de 30 de Abril de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa; idade: 29; categoria profissional: torneiro mecânico; posto de trabalho: Departamento de Produção.

#### **Suplente:**

Nome: José Gaspar Nepomuceno Galindro, bilhete de identidade n.º 5161608, de 2 de Novembro de 1998,

do arquivo de identificação de Lisboa; idade: 43; categoria profissional: operador de engenhos; posto de trabalho: Departamento de Produção.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 8 de Agosto de 2002, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 99/2002, a fl. 52 do livro n.º 1.

### **Comissão de Trabalhadores da Unicer Cervejas, S. A. — Eleição em 4 de Julho de 2002 para o próximo triénio.**

António Martins do Vale, técnico industrial n.º 21010, C. P. Leça do Balio, bilhete de identidade n.º 3648192, do arquivo de identificação do Porto, de 19 de Março de 2001.

António Marques Domingues Sá, técnico industrial n.º 21969, C. P. Leça do Balio, bilhete de identidade n.º 3922649, do arquivo de identificação de Lisboa, de 16 de Novembro de 1999.

Carlos Alberto Rodrigues, técnico industrial n.º 21754, C. P. Loulé, bilhete de identidade n.º 8629480, do arquivo de identificação de Lisboa, de 14 de Janeiro de 1999.

José Maria da Cruz Bessa, técnico industrial n.º 21197, C. P. Leça do Balio, bilhete de identidade n.º 5969777, do arquivo de identificação do Porto, de 6 de Outubro de 2000.

Fernando Jorge Domingos Guilhande, técnico industrial n.º 21212, C. P. Santarém, bilhete de identidade n.º 8224315, do arquivo de identificação de Santarém, de 16 de Outubro de 2001.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 7 de Agosto de 2002, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 96/2002, a fl. 52 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores da Jado Ibéria — Produtos Metalúrgicos, S. A. — Eleição em 19 de Julho de 2002 para o biénio 2002-2004.**

**Efectivos:**

José Horácio Vieira de Sousa, casado, estampador-prensador de 1.ª, bilhete de identidade n.º 5788617, de 11 de Outubro de 1994, do arquivo de identificação de Braga.

José Nunes Lemos, casado, torneiro mecânico de 1.ª, bilhete de identidade n.º 5843112, de 29 de Julho de 1996, do arquivo de identificação de Braga.

Manuel Fernando Gomes Rodrigues, casado, polidor de 1.ª, bilhete de identidade n.º 7191895, de 19 de Julho de 2000, do arquivo de identificação de Braga.

**Suplentes:**

Joaquim Vieira Sousa Braga, casado, afinador de máquinas de 1.ª, bilhete de identidade n.º 7281169, de 3 de Janeiro de 2001, do arquivo de identificação de Braga.

Joaquim Rodrigues da Costa, casado, operador de máquinas de furar radial de 1.ª, bilhete de identidade n.º 3777609, de 8 de Janeiro de 1998, do arquivo de identificação de Braga.

Carlos Manuel da Costa Cruz, casado, polidor de 1.ª, bilhete de identidade n.º 9126586, de 22 de Outubro de 1998, do arquivo de identificação de Braga.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 7 de Agosto de 2002, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 97/2002, a fl. 52 do livro n.º 1.

