

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 42

1.ª SÉRIE

Edição: Serviço de Informação Científica e Técnica (SICT) — Ministério do Trabalho

Preço 17\$50

BOL. TRAB. EMP.	LISBOA	VOL. 44	N.º 42	p. 2597-2664	15-NOV-1977
-----------------	--------	---------	--------	--------------	-------------

## INDICE

### Regulamentação do trabalho:

Pág.

#### Portarias de regulamentação do trabalho:

— PRT para a ind. de panificação — Aplicação na Região Autónoma da Madeira .....	2598
— PRT para o sector de ourivesaria e relojoaria/montagem .....	2598
— PRT para os empregados de escritório e correlativos ao serviço da ind. de cerâmica .....	2600

#### Portarias de extensão:

— PE do CCT para a ind. de ourivesaria e relojoaria/montagem .....	2602
— Aviso para PE do CCT para a ind. de panificação e/ou fabrico de bolachas e doçaria do dist. da Horta .....	2603

#### Convenções colectivas de trabalho:

— ACT entre o Sind. dos Profissionais de Telecomunicações e Radiodifusão e a Companhia Portuguesa Rádio Marconi .....	2603
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Transportes Rodoviários em Automóveis de Mercadorias e o Sind. dos Motoristas e Trabalhadores Afins do Dist. do Funchal — Acta de acordo .....	2610
— ACT entre a empresa Petróleos de Portugal, E. P. — Petrogal e os sind. representativos do seu pessoal — Texto e adenda .....	2610

### Organização do trabalho:

#### Sindicatos — Estatutos:

##### Constituição:

— União dos Sind. de Sines e Santiago do Cacém .....	2659
--	------

##### Alterações:

— Descarregadores de Mar e Terra do Dist. de Setúbal .....	2664
— Profissionais de Lacticínios, aprovados em assembleia geral extraordinária de 30 de Junho de 1975 .....	2664

#### Associações patronais — Estatutos:

##### Alterações:

— Assoc. Comercial de Portalegre .....	2664
--	------

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

### PRT para a ind. de panificação — Aplicação na Região Autónoma da Madeira

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 1977, foi publicada a PRT para a indústria de panificação, cuja base I, n.º 1, prevê a possibilidade da sua extensão às Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, de acordo com a legislação em vigor sobre a aplicabilidade de diplomas nestas Regiões.

Considerando a necessidade de actualização e uniformização das condições de trabalho;

Considerando o parecer favorável, na generalidade, do Governo Regional da Madeira;

Considerando que se torna útil a alteração da cláusula 20.ª do clausulado acordado entre as partes e anexado à PRT publicada no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 23/75 (suplemento), de 22 de Junho, no sentido de um melhor ajustamento ao condicionamento regional específico, conforme solicitado pelo Governo Regional da Madeira, sem oposição dos representantes dos trabalhadores interessados;

Manda o Governo da República Portuguesa, pelo Ministro da República para a Região Autónoma da Madeira e pelos Secretários de Estado do Planeamento, do Comércio Interno e do Trabalho, o seguinte:

#### BASE I

A portaria de regulamentação de trabalho para a e anexado à PRT publicada no *Boletim do Ministério do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 1977, é tornada aplicável, na Região Autónoma da Madeira, aos industriais de panificação e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias previstas no anexo I da mesma portaria.

#### BASE II

Em matéria de retribuições, a portaria produz efeitos a partir de 1 de Junho de 1977.

#### BASE III

A cláusula 20.ª do clausulado acordado pelas partes e anexado à PRT publicada no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 23/75 (suplemento), de 22 de Junho, passa a ter a seguinte redacção:

1 — Nas vésperas dos dias feriados determinados por lei observar-se-á, para o fabrico e venda, o regime do horário de trabalho estabelecido para os sábados.

2 — Quando, porém, o dia feriado coincidir com o sábado ou com a segunda-feira, observar-se-á na véspera ou antevéspera, respectivamente, o horário de trabalho estabelecido para os sábados, antecipando de duas horas o início da laboração e prolongando-se por mais três horas o termo da laboração, distribuição e venda.

Região Autónoma da Madeira, 18 de Outubro de 1977. — O Ministro da República, *Lino Dias Miguel*.

Ministérios do Plano e Coordenação Económica, do Comércio e Turismo e do Trabalho. — Pelo Secretário de Estado do Planeamento, *Carlos Montês Melancia*, Secretário de Estado da Coordenação Económica. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *António Escaja Gonçalves*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

### PRT para o sector de ourivesaria e relojoaria/montagem

1 — No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, 1.ª série, de 22 de Maio de 1977, foi publicado o contrato colectivo de trabalho celebrado entre, por um lado, a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte, a Associação Comercial e Industrial de Coimbra, a Associação dos Comerciantes do Porto, a Associação dos Comerciantes do Distrito

de Viseu e a Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Castelo Branco e Vila Velha de Ródão, e, por outro, o Sindicato dos Profissionais de Ourivesaria, Relojoaria e Ofícios Correlativos do Norte.

2 — Quanto à matéria em relação à qual as partes não haviam chegado a acordo durante o processo

de negociação do CCT foi decidido que uma comissão técnica constituída por despacho de 10 de Novembro de 1976 do Secretário de Estado do Trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 30 de Novembro do mesmo ano, ao abrigo do n.º 3 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com a redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, procedesse a elaboração de estudos preparatórios com vista à emissão de uma portaria de regulamentação de trabalho versando aquela matéria.

3 — O presente instrumento de regulamentação colectiva consubstancia assim matéria que mereceu análise e ponderação cuidada da referida comissão técnica, com a participação nesta dos representantes das partes subscritoras do CCT, e deve ser encarada como complemento necessário deste, sem prejuízo da sua autonomia no quadro da actual lei sobre a regulamentação das relações colectivas de trabalho.

Nestes termos:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Planeamento, da Indústria Ligeira e do Trabalho, ao abrigo da alínea b) do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com a redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro:

#### BASE I

##### (Área e âmbito)

1 — A presente portaria de regulamentação de trabalho é aplicável nos distritos de Aveiro, Braga, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Vila Real, Viana do Castelo e Viseu às entidades patronais que exerçam a indústria de ourivesaria e relojoaria/montagem e as que exerçam a actividade comercial e tenham ao seu serviço trabalhadores das categorias previstas nesta portaria, representados ou não pelo Sindicato dos Profissionais de Ourivesaria, Relojoaria e Ofícios Correlativos do Norte, bem como a esses trabalhadores.

2 — As disposições do CCT celebrado para a indústria de ourivesaria e relojoaria/montagem, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, 1.ª série, de 22 de Maio de 1977, são tornadas aplicáveis às entidades patronais que exerçam a actividade comercial nos concelhos da Covilhã, Belmonte, Penamacor, Fundão, Sertão, Proença-a-Nova, Vila Real, Oleiros, Figueira da Foz, Idanha-a-Nova e no distrito da Guarda, e tenham ao seu serviço trabalhadores das categorias previstas na presente portaria, representados ou não pelo Sindicato dos Profissionais de Ourivesaria, Relojoaria e Ofícios Correlativos do Porto, bem como a esses trabalhadores.

#### BASE II

##### (Vigência)

A presente portaria entra em vigor nos termos da lei, produzindo as tabelas salariais previstas no anexo II efeitos desde 1 de Junho de 1977.

#### BASE III

##### (Definição de funções)

1 — *Encarregado*. — É o trabalhador que, para além da sua actividade profissional, coordena e dirige os serviços no local de trabalho.

2 — *Ourives de prata*. — É o trabalhador que fabrica e restaura, manual ou mecanicamente, artefactos de prata destinados a adorno ou uso pessoal, culto religioso ou que estejam inequivocamente ligados a qualquer expressão artística ou decorativa.

3 — *Especializado*. — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, executa tarefas pouco complexas, normalmente rotineiras e por vezes repetitivas.

#### BASE IV

##### (Densidades em geral)

1 — Nas empresas com quinze ou mais trabalhadores existirá, necessariamente, um encarregado, no mínimo.

2 — Nas empresas com menos de quinze trabalhadores existirá, necessariamente, um encarregado, desde que haja um trabalhador executando funções de chefia.

3 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor desta portaria venham executando funções de chefia adquirirem de pleno direito a categoria de encarregado.

4 — No sector de relojoaria/montagem existirá, necessariamente, um encarregado-geral nas empresas com mais de cinquenta trabalhadores.

5 — No sector de relojoaria/montagem existirá, necessariamente, um encarregado de secção por cada secção em funcionamento na empresa.

#### BASE V

##### (Densidades dos trabalhadores especializados)

1 — Haverá apenas duas classes nesta categoria.

2 — O número de trabalhadores de 2.ª classe não poderá ser superior a 40 % do total dos trabalhadores especializados existentes na empresa.

#### BASE VI

##### (Acesso de praticantes na categoria de especializados)

Os praticantes de especializado ascenderão automaticamente à categoria de especializado de 2.ª classe ao fim de um ano de tirocínio.

#### BASE VII

##### (Acesso de aprendizes na categoria de especializados)

Os aprendizes de especializado ascenderão automaticamente a praticante de especializado ao fim de um

ano de aprendizagem, salvo se optarem pela carreira de aprendizes nas profissões de qualificado.

#### BASE VIII

##### (Anexos)

1 — Os anexos I e II fazem parte integrante desta portaria de regulamentação de trabalho.

2 — O anexo I reporta-se a classificações das profissões por níveis de qualificação, de harmonia com o disposto no artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro, e é relativo às categorias previstas no CCT referido no n.º 2 da base I desta portaria.

3 — O anexo II integra as tabelas salariais.

Ministérios do Plano e Coordenação Económica, da Indústria e Tecnologia e do Trabalho, 10 de Novembro de 1977. — Pelo Secretário de Estado do Planeamento, *Carlos Montês Melancia*, Secretário de Estado da Coordenação Económica. — O Secretário de Estado da Indústria Ligeira, *Fernando Santos Martins*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

#### ANEXO I

Classificação das profissões nos níveis de qualificação de harmonia com o anexo ao Decreto-Lei n.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro:

3.1 — Encarregado.

3.2 — Ourives de ouro.

Ourives joalheiro.

Ourives gravador joalheiro.

Ourives filigraneiro.

Afinador de máquinas.

Monitor.

4.3 — Ourives barbeiro.

Ourives enchedeiro.

Ourives cordoeiro.

Ourives polidor de prata.

Ourives dourador e prateador.

Ourives esmaltador.

Ourives gravador manual.

Ourives gravador mecânico.

Ourives guilhochador.

Ourives imprimidor (repuxador) de metais preciosos.

Ourives cinzelador.

Ourives caldeireiro (oficial de martelo de prata).

Ourives fundidor-moldador (em caixa).

Ourives fundidor-moldador (em ceras fundidas).

Ourives laminador.

Ourives estampador.

Ourives conserteiro.

Ourives operador de máquinas de lapidar metais.

Ourives afinador de relógios.

Ourives montador de relógios.

Ourives apontador.

5 — Ourives polidor de ouro e joalharia.

Ourives oficial de faqueiro.

Ourives alisador e acabador de pratas.

6 — Ourives não diferenciado.

#### ANEXO II

##### Tabela salarial

Encarregado-geral (R. M.) .....	9 000\$00
Encarregado de secção (R. M.) .....	8 500\$00
Encarregado (Our.) .....	8 500\$00
Oficial principal (Our.) .....	8 000\$00
Afinador (R. M.) .....	8 000\$00
Ourives de 1.ª classe (Our.) .....	7 750\$00
Ourives de 2.ª classe (Our.) .....	7 000\$00
Ourives de 3.ª classe (Our.) .....	6 000\$00
Oficial de 1.ª classe (R. M.) .....	7 750\$00
Oficial de 2.ª classe (R. M.) .....	7 000\$00
Apontador (R. M.) .....	6 000\$00
Pré-oficial (Our. e R. M.) .....	5 250\$00
Aprendiz de 4.º ano (Our. e R. M.) .....	3 500\$00
Aprendiz de 3.º ano (Our. e R. M.) .....	3 000\$00
Aprendiz de 2.º ano (Our. e R. M.) .....	2 500\$00
Aprendiz de 1.º ano (Our. e R. M.) .....	2 250\$00
Especializado de 1.ª (Our. e R. M.) .....	5 000\$00
Especializado de 2.ª (Our. e R. M.) .....	4 850\$00
Praticante especializado (Our. e R. M.) .....	3 000\$00
Aprendiz especializado (Our. e R. M.) .....	2 300\$00
Indiferenciado (Our. e R. M.) .....	4 750\$00

#### PRT para os empregados de escritório e correlativos ao serviço da ind. de cerâmica

Em 25 de Março de 1977, os sindicatos integrados na Federação Regional dos Sindicatos dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes e Outros, apresentaram à Associação Portuguesa de Cerâmica, Associação Portuguesa dos Industriais de Cerâmica de Construção e Associação Nacional dos Industriais de Barro Vermelho uma proposta de revisão da tabela de remunerações constante do texto anexo à PRT para empregados de escritório e correlativos ao serviço da indústria de cerâmica, instrumento único

de regulamentação colectiva de trabalho para o sector, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 37, de 8 de Outubro de 1975.

Atendendo à vantagem e conveniência de manter uniformizada a regulamentação colectiva aplicável às empresas e trabalhadores em causa e ao requerimento neste sentido feito pelos sindicatos interessados, foi determinada, por despacho conjunto dos Secretários de Estado da Indústria e do Trabalho de 7 de Abril último, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*,

n.º 15, 1.ª série, de 22 de Abril de 1977, ao abrigo dos n.ºs 8 e 9 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, a negociação conjunta obrigatória.

As três associações patronais referidas foi dado o prazo máximo de trinta dias, a contar da data da publicação do despacho citado, para apresentarem uma contraproposta única à proposta sindical.

As associações em causa não deram cumprimento ao determinado no referido despacho.

A tentativa de conciliação empreendida ao abrigo do artigo 13.º, n.º 2, alínea b), do decreto-lei mencionado, não logrou obter qualquer êxito.

Por outro lado, o não acordo das partes em submeter o diferendo à mediação ou à arbitragem levou à criação de uma situação incompatível com o andamento normal do processo de negociação.

Assim, foi constituída, por despacho de 28 de Julho de 1977, do Secretário de Estado do Trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, 1.ª série, de 8 de Agosto de 1977, ao abrigo do disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 21.º do diploma legal atrás citado, uma comissão técnica encarregada de proceder aos estudos preparatórios de uma portaria de regulamentação de trabalho para os empregados de escritório e correlativos ao serviço das empresas de cerâmica.

Nestes termos:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Planeamento, da Indústria Ligeira e do Trabalho, ao abrigo do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelos Decretos-Leis n.ºs 887/76, de 29 de Dezembro, e 353-G/77, de 29 de Agosto, o seguinte:

#### BASE I

##### (Área e âmbito)

1 — A presente portaria é aplicável às entidades patronais que no território do continente exerçam a indústria de cerâmica e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais constantes dos anexos I e II.

2 — A presente portaria poderá ser aplicável nos arquipélagos dos Açores e da Madeira por despacho do Secretário de Estado do Trabalho, logo que sejam cumpridos os trâmites processuais exigidos pela Constituição da República Portuguesa.

#### BASE II

##### (Entrada em vigor)

A presente portaria entra em vigor nos termos legais, produzindo a tabela salarial constante do anexo I efeitos desde 1 de Maio de 1977.

#### BASE III

Aos trabalhadores abrangidos pela presente portaria são garantidas as remunerações mínimas fixadas no anexo I.

#### BASE IV

##### (Classificação das profissões em níveis de qualificação)

Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro, as profissões previstas na presente portaria são classificadas em níveis de qualificação nos termos do anexo II.

Ministérios do Plano e Coordenação Económica, da Indústria e Tecnologia e do Trabalho, 12 de Novembro de 1977. — Pelo Secretário de Estado do Planeamento, *Carlos Montês Melancia*, Secretário de Estado da Coordenação Económica. — O Secretário de Estado da Indústria Ligeira, *Fernando Santos Martins*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

#### ANEXO I

##### Remunerações mínimas

Categorias profissionais:	Remunerações
A) Categorias superiores a chefe de serviços .....	16 500\$00
B) Chefe de serviços e analista de sistemas .....	15 000\$00
C) Chefe de secção, guarda-livros, programador mecanográfico e tesoureiro .....	13 200\$00
D) Primeiro-escriturário, caixa, correspondente em línguas estrangeiras e operador mecanográfico .....	11 500\$00
E) Segundo-escriturário e operador de máquinas de escrituração ou contabilidade .....	10 300\$00
F) Terceiro-escriturário e perfurador-verificador-mecanógrafo .....	9 200\$00
G) Estagiário ou dactilógrafo do 2.º ano .....	8 000\$00
H) Estagiário ou dactilógrafo do 1.º ano .....	6 500\$00
I) Cobrador .....	10 300\$00
J) Telefonista .....	9 200\$00
K) Contínuo e ponteiro .....	8 600\$00
L) Pacote .....	4 500\$00

#### ANEXO II

Classificação das profissões nos níveis de qualificação constantes do anexo ao Decreto-Lei n.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro.

1.2 — Director administrativo, director de serviços, chefe geral dos serviços ou chefe de escritório. — Quadros superiores.

1.2 — Chefe de contabilidade. — Quadro superior.

1.2/2.2 — Chefe de serviços. — Quadro superior ou quadro médio, de acordo com o serviço chefiado e a responsabilidade inerente.

1.2 — Analista de sistemas. — Quadro superior.

2.2/3.2 — Guarda-livros. — Quadro médio ou profissional altamente qualificado.

2.2 — Tesoureiro. — Quadro médio.  
 2.2/3.2 — Chefe de secção. — Quadro médio ou profissional altamente qualificado, de acordo com a secção chefiada e a responsabilidade inerente.  
 4.1 — Caixa. — Profissional qualificado.  
 4.1 — Escriturário. — Profissional qualificado.  
 5 — Dactilógrafo. — Profissional semiquualificado.  
 2.2/3.2 — Programador mecanográfico. — Quadro médio ou profissional altamente qualificado.  
 4.1 — Operador mecanográfico. — Profissional qualificado.  
 4.1 — Operador de máquinas de contabilidade ou escrituração. — Profissional qualificado.  
 5 — Perfurador-verificador mecanográfico. — Profissional qualificado ou profissional semiquualificado.

4.1/5 — Cobrador. — Profissional qualificado ou profissional semiquualificado.  
 5 — Telefonista. — Profissional semiquualificado.  
 6 — Contínuo. — Profissional não qualificado.  
 6 — Porteiro. — Profissional não qualificado.  
 a) Técnico de contas. — Não deve ser considerado como profissão. Trata-se de um grau de responsabilidade que por vezes a lei exige perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.  
 b) Pacote. — Não constitui diferenciação a nível do conceito de profissão a idade do trabalhador, mas tão-somente as tarefas desempenhadas, e essas são as mesmas do contínuo.  
 c) Estagiário. — É uma denominação que engloba profissionais ainda em formação e, portanto, não é passível de integração.

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### PE do CCT para a ind. de ourivesaria e relojoaria/montagem

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1977, foi publicado o contrato colectivo de trabalho celebrado entre, por um lado, a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte, Associação Comercial e Industrial de Coimbra, Associação dos Comerciantes do Porto, Associação dos Comerciantes do Distrito de Viseu e Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Castelo Branco e Vila Velha de Ródão e o Sindicato dos Profissionais de Ourivesaria, Relojoaria e Offícios Correlativos do Norte, por outro.

Considerando que existem na área e âmbito delimitados pela convenção celebrada entidades patronais e profissionais ao seu serviço das categorias previstas no convénio que não ficaram abrangidos pelo mesmo pelo facto de não serem representados pelas associações patronais e pelo sindicato outorgantes;

Considerando a necessidade e a justiça de uniformizar as condições de trabalho de profissionais exercendo funções idênticas ao serviço de entidades patronais do sector económico delimitado pela convenção;

Considerando ainda o pedido formulado pelas partes subscritoras do contrato colectivo de trabalho;

Cumprido o disposto nos n.ºs 4 e 5 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro (n.ºs 3 e 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro), mediante publicação de aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, 1.ª série, de 29 de Maio de 1977, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Planeamento, da Indústria Ligeira e do Trabalho, ao abrigo do n.º 1 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, com a redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, citados:

Artigo único. As disposições constantes do CCT celebrado, por um lado, pela Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte, Associação Comercial e Industrial de Coimbra, Associação dos Comerciantes do Porto, Associação dos Comerciantes do Distrito de Viseu e pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Castelo Branco e Vila Velha de Ródão e, por outro, pelo Sindicato dos Profissionais de Ourivesaria, Relojoaria e Offícios Correlativos do Norte, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, 1.ª série, de 22 de Maio de 1977, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais do sector económico delimitado pela convenção, não representadas pelas associações patronais outorgantes, que exerçam a sua actividade na área abrangida pela mesma e tenham ao seu serviço profissionais das categorias previstas no contrato colectivo, bem como a esses profissionais, estejam ou não inscritos no Sindicato outorgante.

Ministérios do Plano e Coordenação Económica, da Indústria e Tecnologia e do Trabalho. — Pelo Secretário de Estado do Planeamento, *Carlos Montês Melancia*, Secretário de Estado da Coordenação Económica. — O Secretário de Estado da Indústria Ligeira, *Fernando Santos Martins*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

**Aviso para PE do CCT para a ind. de panificação  
e/ou fabrico de bolachas e doçaria do dist. da Horta**

Nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, e para os efeitos do seu n.º 5, torna-se público que se encontra em preparação neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão da convenção celebrada entre as empresas Alexandre Augusto da Silva e Sociedade Cooperativa de Previdência Operária e os trabalhadores ao seu serviço, representados pelo Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares do Distrito da Horta, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1977.

Com a emissão desta portaria pretende-se estender a regulamentação constante da citada convenção a todas as empresas que, no distrito da Horta, se dedicam à indústria de panificação e/ou fabrico de bolachas e doçaria e aos trabalhadores ao seu serviço que se integrem nas categorias nela previstas, filiados ou não no Sindicato outorgante; ainda aos trabalhadores daquelas mesmas categorias ao serviço das empresas outorgantes da convenção e voluntariamente não filiadas no mesmo Sindicato.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

### ACT entre o Sind. dos Profissionais de Telecomunicações e Radiodifusão e a Companhia Portuguesa Rádio Marconi — Decisão arbitral

1 — Decidiram os Sindicatos dos Profissionais de Telecomunicações, dos Engenheiros Técnicos do Sul e dos Engenheiros da Região Sul e a administração da Companhia Portuguesa Rádio Marconi submeter a arbitragem o diferendo resultante das negociações para a revisão do acordo colectivo de trabalho aplicável à empresa, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro.

2 — Os árbitros foram nomeados e escolhidos de acordo com a lei e o protocolo da arbitragem que consta de documentação anexa.

3 — Depois de amplamente analisada e discutida a matéria controvertida, a comissão arbitral decidiu:

#### I — Objecto de arbitragem

A matéria controvertida entre as partes e submetida a apreciação e deliberação da comissão arbitral é a que se segue:

##### 1 — Cláusula 24.ª

##### *Proposta sindical:*

a) A CPRM só pode transferir os trabalhadores para locais de trabalho fora da área para que foram admitidos, mediante o seu acordo, nos termos das disposições legais em vigor.

b) Entende-se por «área» a zona delimitada pela linha periférica da localidade onde se situa o local de trabalho para que o trabalhador foi admitido.

##### *Proposta patronal:*

1 — A CPRM só pode transferir o trabalhador nos termos da cláusula 63.ª

2 — O trabalhador não poderá, porém, recusar o seu acordo a uma transferência temporária quando ela resultar de obrigações assumidas pela CPRM em resultado de acordos oficiais bilaterais decorrentes do processo de descolonização.

3 — Antes de a CPRM determinar quem são os trabalhadores a transferir temporariamente para os países referidos em 2, deverá averiguar quem são aqueles que, voluntariamente, estarão dispostos a tal transferência.

4 — Havendo voluntários, nos termos do número anterior, sobre eles deverá recair a escolha da CPRM, desde que correspondam aos perfis das funções em causa, previamente definidos pela Companhia.

5 — Em qualquer caso, os trabalhadores apenas poderão ser deslocados mediante contratos individuais de trabalho, que, salvo acordo diferente entre as partes, não poderão ter duração superior a doze meses.

6 — Os contratos individuais de trabalho-tipo relativos ao número anterior deverão merecer acordo favorável da CISE, que, para o efeito, ouvirá o grupo profissional interessado.

##### 2 — Cláusula 48.ª

##### *Proposta sindical:*

a) O horário de trabalho terá como limite máximo quarenta horas semanais, incluindo uma hora diária para refeição para todos os trabalhadores, sem prejuízo dos horários de trabalho actualmente em vigor com o limite semanal inferior e, bem assim, da continuação de outros que vêm sendo consentidos pela prática.

b) Manter-se-ão em vigor os horários de trabalho aprovados à data da assinatura deste ACT, até ao limite máximo de quarenta horas semanais.

#### Proposta patronal:

a) O período normal de trabalho é de quarenta horas semanais, que será interrompido diariamente por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, sem prejuízo dos horários de trabalho oficialmente em vigor com limite semanal inferior.

b) Manter-se-ão em vigor os horários de trabalho aprovados à data da assinatura das alterações deste ACT.

#### 3 — Cláusula 55.ª

##### Proposta sindical:

a) Aumento fixo de 2000\$ para todos os escalões das profissões classificadas nos graus de remuneração de I a XI, assim como para todos os paquetes e boletins.

b) Para as profissões classificadas no grau XII, as seguintes remunerações mínimas:

##### Grau de responsabilidade:

1-A .....	13 000\$00
1-B .....	15 000\$00
2 .....	17 000\$00
3 .....	18 000\$00
4 .....	21 000\$00
5 .....	23 500\$00
6 .....	27 000\$00

c) Para os cargos de chefia classificados em níveis de 1 a 10, as seguintes remunerações mínimas:

Nível 1 .....	31 500\$00
Nível 2 .....	29 000\$00
Nível 3 .....	27 000\$00
Nível 4 .....	23 500\$00
Nível 5 .....	21 000\$00
Nível 6 .....	18 500\$00
Nível 7 .....	17 500\$00
Nível 8 .....	16 500\$00
Nível 9 .....	15 500\$00
Nível 10 .....	14 500\$00

##### Proposta patronal:

a) Aumento fixo de 800\$ para todos os escalões das profissões classificadas nos graus de I a XI, bem como para todos os paquetes e boletins.

b) Para as profissões classificadas no grau XII as seguintes remunerações mínimas:

##### Grau de responsabilidade:

1-A .....	13 000\$00
1-B .....	14 500\$00
2 .....	16 500\$00
3 .....	18 000\$00
4 .....	19 500\$00
5 .....	21 500\$00
6 .....	23 500\$00

c) Para os cargos de chefia classificados em níveis de 1 a 10, as seguintes remunerações mínimas, que

poderão ser automaticamente equiparadas às que vierem a ser estabelecidas para os TLP/CTT:

Nível 1 .....	29 100\$00
Nível 2 .....	26 500\$00
Nível 3 .....	23 900\$00
Nível 4 .....	21 900\$00
Nível 5 .....	19 800\$00
Nível 6 .....	18 100\$00
Nível 7 .....	16 600\$00
Nível 8 .....	15 500\$00
Nível 9 .....	14 500\$00
Nível 10 .....	13 500\$00

#### 4 — Cláusula 56.ª

##### Proposta sindical:

Que seja mantida a cláusula 56.ª do ACT anterior com a redacção que lhe corresponde.

##### Proposta patronal:

1 — O trabalho extraordinário e o prestado em dia feriado ou de descanso semanal serão remunerados de acordo com as seguintes fórmulas, em que RN representa a retribuição normal e HS o número de horas normais de trabalho semanal (quarenta indicadas na cláusula 48.ª).

a) Horas extraordinárias:

Trabalho diurno:

$$\text{Hora} = \frac{RN \times 12}{52 \times HS} \times 1,5$$

Trabalho nocturno:

$$\text{Hora} = \frac{RN \times 12}{52 \times HS} \times 2,25$$

b) Horas em dia feriado ou de descanso semanal:

Trabalho diurno:

$$\text{Hora} = \frac{RN \times 12}{52 \times HS} \times 2$$

Trabalho nocturno:

$$\text{Hora} = \frac{RN \times 12}{52 \times HS} \times 3$$

2 — A prestação de serviço em horas extraordinárias estará sempre dependente do acordo do trabalhador, salvo casos de força maior.

## II — Decisão arbitral

#### 1 — Cláusula 24.ª

a) Por desacordo insuperável dos árbitros de parte, decidiu o árbitro presidente sobre esta matéria, tendo por base os seguintes fundamentos:

a) 1 — Constitui garantia fundamental para o trabalhador o princípio geral consagrado na legislação em vigor sobre esta matéria (artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969), segundo o qual a entidade patronal não pode, salvo nas condições expressamente previstas na lei, transferir o trabalhador para local de trabalho diferente daquele para que foi contratado, sem o consentimento deste;



a) 2 — A administração da CPRM aceitou já o princípio geral referido no número anterior ao acordar a cláusula 63.<sup>a</sup> do presente ACT;

a) 3 — Tratando-se também, como é o caso, de transferências para países estrangeiros, mais imperioso se torna acautelar os direitos que assistem aos trabalhadores nesta matéria;

a) 4 — A CPRM poderá, mediante contratos individuais de trabalho que salvaguardem os interesses das partes contratantes, transferir os seus trabalhadores para países estrangeiros com os quais tem obrigações contratuais ou outras;

a) 5 — Se as obrigações assumidas pela CPRM resultam de acordos oficiais bilaterais celebrados entre o Estado Português e países estrangeiros, compete à administração da empresa e ao Governo, encontrar as soluções que tornem viável o cumprimento das mesmas.

b) Nestes termos, o árbitro presidente decide consagrar a seguinte redacção para a cláusula 24.<sup>a</sup> do presente ACT:

A CPRM só pode transferir os seus trabalhadores para locais de trabalho diferentes daqueles para que foram contratados, nos termos das disposições legais em vigor sobre esta matéria.

#### 2 — Cláusula 48.<sup>a</sup>

a) Por acordo entre os árbitros de parte e abstenção do árbitro presidente, deliberou a comissão arbitral consagrar a seguinte redacção para a cláusula 48.<sup>a</sup> do presente ACT:

Manter-se-ão em vigor os horários de trabalho aprovados à data da assinatura das alterações do presente ACT.

#### 3 — Cláusula 55.<sup>a</sup>

a) Por impossibilidade de acordo entre os árbitros de parte, decidiu o árbitro presidente sobre esta matéria. Não foi realmente possível qualquer aproximação entre as posições em confronto, sendo mesmo de assinalar uma oposição frontal entre os árbitros de parte, quer em relação aos parâmetros e critérios da respectiva fundamentação, quer em relação à metodologia utilizada na análise e tratamento das questões.

Não tendo sido possível ao árbitro presidente encontrar qualquer plataforma comumente aceite pelos árbitros sindical e patronal, veio o mesmo a decidir com base nos seguintes fundamentos:

a) 1 — Embora teoricamente a situação económico-financeira da CPRM pudesse suportar aumentos salariais superiores àqueles que foram estabelecidos por decisão arbitral, não se entendeu dever a capacidade de pagamento da empresa constituir o elemento fundamental e decisivo a ter em conta na decisão.

Esta posição em que se coloca o árbitro presidente atende quer a razões de carácter económico que se prendem com a ponderação da situação actual da CPRM do ponto de vista do seu equilíbrio económico-financeiro, quer a razões de justiça social que devem assistir à definição de uma política de salários para o sector público da economia (embora a Companhia Portuguesa Rádio Marconi não seja uma empresa pública, o Estado é detentor da maior parte do seu capital social).

No primeiro caso verifica-se que a CPRM é uma empresa concessionária de um serviço público de comunicações de longo curso, situada numa conjuntura sectorial extremamente complexa, em que factores de ordem política e de interesse nacional podem condicionar a sua estratégia global, a sua posição no mercado e a própria relação receitas/custos (as tarifas são fixadas pelo Governo segundo parâmetros que se podem sobrepor aos interesses específicos da empresa).

A este tipo de dependência de factores externos acresce o facto de a CPRM ter de competir em mercados altamente concorrenciais, o que lhe exige uma actualização permanente da sua tecnologia, só possível se a empresa dispuser de uma ampla capacidade de investimentos, preferencialmente no âmbito de uma política de autofinanciamento, a qual, aliás, tem sido tradicional na empresa.

Ainda para ilustrar o carácter extremamente precário de uma política de salários baseada exclusivamente na situação financeira da empresa, poderá referir-se o facto de os resultados positivos do exercício de 1976 terem origem, em grande parte, em receitas aleatórias provenientes de operações cambiais em que a empresa beneficiou da desvalorização do escudo.

Parece-nos, pois, em síntese, que a determinação da real capacidade de pagamento de uma empresa como a CPRM é extremamente complexa, tornando-se difícil delimitar uma distribuição óptima dos rendimentos criados, ponderando quer as necessidades de autofinanciamento da empresa orientadas para a sua estabilidade e desenvolvimento, quer uma justa retribuição do factor trabalho. De qualquer forma, convém assinalar aqui que a repartição do valor acrescentado bruto nesta empresa revela uma remuneração da força de trabalho já superior a 60 %.

a) 2 — Numa outra perspectiva, não se nos afigura correcto que uma empresa que está praticamente integrada no sector público, embora o não esteja formalmente, a evolução dos salários esteja directamente ligada à sua situação económico-financeira. É do conhecimento geral que uma grande parte das empresas públicas, designadamente do sector de transportes e comunicações, é deficitária e isso acontece também por razões e imperativos do interesse colectivo. Se defendermos a tese de que os trabalhadores não podem ver prejudicadas as suas actualizações salariais pelo facto de as respectivas empresas serem deficitárias, também nos parece incorrecto que os mesmos trabalhadores, quando inseridos em empresas rentáveis do ponto de vista económico, venham reclamar da sua situação financeira com o objectivo de beneficiarem de salários manifestamente superiores aos dos restantes trabalhadores.

Pensamos, pois, que é questão de elementar justiça tender para uma equiparação entre os níveis salariais praticados nas diversas empresas públicas, sobretudo no âmbito sectorial, devendo a sua actualização obedecer mais aos imperativos da reposição do poder de compra dos trabalhadores do que à capacidade de pagamento das empresas que prosseguem objectivos de manifesto interesse público.

a) 3 — Como já ficou expresso, somos de opinião de que o critério a definir para a fixação das remunerações dos trabalhadores da CPRM deve atender à lógica de uma equiparação com os salários praticados

nas outras empresas do sector, designadamente nos CTT e TLP.

Sendo certo, no entanto, que os salários praticados nestas duas últimas empresas são substancialmente inferiores aos que se encontram em vigor na CPRM, também não se nos afigurou viável a consagração de um critério determinado exclusivamente pelos objectivos da equiparação, o qual não poderia considerar, minimamente, a necessidade de reposição, pelo menos parcial, do poder de compra dos trabalhadores da CPRM.

Neste contexto, optou o árbitro presidente por um critério que, apontando tendencialmente para a equiparação, não deixou de repor, em grande parte, o poder de compra perdido durante o período de vigência do ACT, resultante de um agravamento do custo devida que assumiu valores situados entre 12 % e 18 %.

Justifica-se, assim, que a decisão arbitral tenha contemplado um aumento salarial fixo de 1000\$ para a generalidade dos trabalhadores, com excepção das profissões classificadas no grau XII e dos níveis de chefia.

Nestes casos as propostas apresentadas pelas partes permitiram a definição de um lugar comum, já que se referem a valores mínimos, tendo o árbitro presidente consagrado as remunerações propostas pelo árbitro sindical.

a) 4 — Cabe ainda aqui um comentário à regulamentação prevista no actual ACT da Marconi quanto aos esquemas de classificação e carreira profissional, dado que sentimos algumas dificuldades na articulação das tabelas salariais com esta matéria.

Mais concretamente, parece-nos que, para algumas profissões, designadamente as que estão classificadas no grau XII, não está definida uma correspondência entre funções, graus de responsabilidade e sistemas de promoção.

Embora se tivessem sentido os reflexos destas lacunas e imprecisões, procurou-se inserir a decisão arbitral dentro dos condicionalismos já existentes e acordados pelas partes. O anexo VII constitui um elemento novo que colhe justificação no facto de as profissões referidas no anexo II não estarem claramente inteligíveis, sendo o respectivo conteúdo da responsabilidade das partes.

b) Nestes termos, por decisão do árbitro presidente, em suprimimento de acordo entre os árbitros de parte, a cláusula 55.<sup>a</sup> do presente ACT passará a ter a seguinte redacção:

1.º Para efeitos de remuneração, os trabalhadores da CPRM são classificados, segundo as suas profissões, nos graus constantes do anexo VII.

2.º As remunerações mensais devidas aos trabalhadores da CPRM classificados nos graus de I a XI, bem como aos paquetes e boletineiros, são as que constam, respectivamente, nas tabelas I e II do anexo II.

3.º As remunerações mensais mínimas devidas aos trabalhadores classificados no grau XII são as que constam da tabela III do anexo II.

4.º As remunerações mensais mínimas devidas aos trabalhadores que desempenhem cargos de chefia e classificados em níveis de I a 10 são as que constam do anexo III.

## Cláusula 56.<sup>a</sup>

a) Por acordo entre os árbitros de parte e abstenção do árbitro presidente, deliberou a comissão arbitral consagrar para esta cláusula a redacção constante da cláusula correspondente do ACT anterior, que a seguir se transcreve:

1. O trabalho extraordinário e o prestado em dias feriados ou de descanso semanal serão remunerados de acordo com as seguintes fórmulas, em que RN representa a retribuição normal e HS o número de horas normais de trabalho semanal:

a) Horas extraordinárias:

Trabalho diurno:

$$\text{Hora} = \frac{RN \times 12}{52 \times HS} \times 1,5$$

Trabalho nocturno:

$$\text{Hora} = \frac{RN \times 12}{52 \times HS} \times 2,25$$

b) Horas em dia feriado ou de descanso semanal:

Trabalho diurno:

$$\text{Hora} = \frac{RN \times 12}{52 \times HS} \times 2$$

Trabalho nocturno:

$$\text{Hora} = \frac{RN \times 12}{52 \times HS} \times 3$$

2 — A apresentação de serviço em horas extraordinárias estará sempre dependente do acordo do trabalhador, salvo casos de força maior.

## III — Conteúdo obrigatório da decisão arbitral

Em cumprimento e para os efeitos do disposto no artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com a nova redacção introduzida pelo Decreto-Lei n.º 877/76, de 29 de Dezembro, são aqueles que se seguem os elementos do conteúdo obrigatório da presente decisão arbitral:

a) Área e âmbito de aplicação: os mesmos da convenção colectiva de trabalho a cujo clausulado se reporta a presente decisão arbitral;

b) Prazo de vigência e processo de denúncia: os mesmos da convenção colectiva de trabalho a cujo clausulado se reporta a presente decisão arbitral;

c) Data da deliberação: 3 de Agosto de 1977.

Lisboa, 3 de Agosto de 1977.

O Árbitro Presidente:

*José Alberto Vare'a da Silva Rebelo.*

O Árbitro nomeado pelos Sindicatos:

*Eduardo Maia Cadete.*

O Árbitro nomeado pela CPRM:

*Luís Miguel Portela Mora's.*

Depositado em 8 de Novembro de 1977, a fl. 61 do livro n.º 1, com o n.º 302, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.)

ANEXO II  
TABELA I

Tempo de permanência	Quadro de categorias profissionais	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
Dois meses	Estagiário ....	7 500\$00	7 600\$00	7 700\$00	8 500\$00	8 700\$00	8 900\$00	9 200\$00	9 700\$00	11 000\$00	11 500\$00	13 500\$00
Um ano	1.º escalão ....	8 300\$00	8 400\$00	8 500\$00	9 300\$00	9 500\$00	9 700\$00	10 000\$00	10 500\$00	12 000\$00	12 000\$00	15 000\$00
Um ano	2.º escalão ....	8 800\$00	8 900\$00	9 000\$00	9 800\$00	10 000\$00	10 200\$00	10 500\$00	11 000\$00	12 600\$00	13 500\$00	16 500\$00
Três anos	3.º escalão ....	9 100\$00	9 200\$00	9 300\$00	10 100\$00	10 300\$00	10 500\$00	10 800\$00	11 300\$00	13 200\$00	15 000\$00	18 000\$00
Três anos	4.º escalão ....	9 500\$00	9 600\$00	9 700\$00	10 500\$00	10 700\$00	10 900\$00	11 200\$00	11 700\$00	13 800\$00	16 000\$00	18 500\$00
Três anos	5.º escalão ....	9 900\$00	10 000\$00	10 100\$00	10 900\$00	11 100\$00	11 300\$00	11 600\$00	12 100\$00	14 400\$00	16 500\$00	19 000\$00
Quatro anos	6.º escalão ....	10 200\$00	10 300\$00	10 400\$00	11 200\$00	11 400\$00	11 600\$00	11 900\$00	12 400\$00	14 800\$00	17 000\$00	19 500\$00
Cinco anos	7.º escalão ....	10 500\$00	10 600\$00	10 700\$00	11 500\$00	11 700\$00	11 900\$00	12 200\$00	12 700\$00	15 100\$00	17 200\$00	19 700\$00
Cinco anos	Diurnidades:											
Cinco anos	1.ª .....	10 700\$00	10 800\$00	10 900\$00	11 700\$00	11 900\$00	12 100\$00	12 400\$00	12 900\$00	15 300\$00	17 400\$00	19 900\$00
Cinco anos	2.ª .....	10 900\$00	11 000\$00	11 100\$00	11 900\$00	12 100\$00	12 300\$00	12 600\$00	13 100\$00	15 500\$00	17 600\$00	20 100\$00
Cinco anos	3.ª .....	11 100\$00	11 200\$00	11 300\$00	12 100\$00	12 300\$00	12 500\$00	12 800\$00	13 300\$00	15 700\$00	17 800\$00	20 300\$00
Cinco anos	4.ª .....	11 300\$00	11 400\$00	11 500\$00	12 300\$00	12 500\$00	12 700\$00	13 000\$00	13 500\$00	15 900\$00	18 000\$00	20 500\$00
		Secretaria, jardineiro, porteiro, guarda, caixa, contador, copa, controlador de caixa e empregado de limpeza.	Operário de construção civil, guarda-freio, operador de torre, carpinteiro, auxiliar de práticas técnicas e auxiliar de tráfego.	Auxiliar de exploração, auxiliar de escritório, cobrador, motorista, motociclista e cozinheiro.	Electricista, mecânico de motores de combustão interna, serralheiro, empregado de escritório, tesoureiro de estação, ajudante de tesoureiro principal e mecânico de frio.	Desenhador, perfurador de carvão, operador de radiotelegrafia, operador de fax e telefone e operador de exploração.	Mecânico de aparelhagem telefônica e mecânico de aparelhagem eletrônica.	Secretaria de administração, técnico de contabilidade, operador de informação e controle de serviços gerais de informação.	Assistente técnico	Programador de informação e assistente social.	Outros licenciados	Analista de sistemas

TABELA II

	Paquetés	Boletineiros
1.º ano .....	7 100\$00	6 500\$00
2.º ano .....	7 300\$00	7 000\$00
3.º ano .....	7 500\$00	7 300\$00

TABELA III

Grau de responsabilidade	Remunerações
1-A .....	13 000\$00
1-B .....	15 000\$00
2 .....	17 000\$00
3 .....	18 000\$00
4 .....	21 000\$00
5 .....	23 500\$00
6 .....	27 000\$00

ANEXO III

## Remunerações para os cargos de chefia

Níveis de chefia	Remunerações
1 .....	31 500\$00
2 .....	29 000\$00
3 .....	27 000\$00
4 .....	23 500\$00
5 .....	21 000\$00
6 .....	18 500\$00
7 .....	17 500\$00
8 .....	16 500\$00
9 .....	15 500\$00
10 .....	14 500\$00

ANEXO VII

## Grau I:

Servente;  
Contínuo;  
Jardineiro;  
Porteiro;  
Guarda;  
Caixeiro;  
Copa;  
Controlador de caixa;  
Empregado de limpeza.

## Grau II:

Operário de construção civil;  
Guarda-fios;  
Operário de torre;  
Carpinteiro;  
Auxiliar de práticas técnicas;  
Auxiliar de tráfego.

## Grau III:

Auxiliar de exploração;  
Auxiliar de escritório;  
Cobrador;  
Motorista;

Motociclista;  
Cozinheiro.

## Grau IV:

Electricista;  
Mecânico de motores de combustão interna;  
Serralheiro;  
Empregado de escritório;  
Tesoureiro de estação (caixa);  
Ajudante de tesoureiro principal;  
Mecânico de frio.

## Grau V:

Desenhador;  
Perfurador de cartões;  
Operador radiotelegrafista;  
Operador de *telex* e telefone;  
Operador de exploração

## Grau VI:

Mecânico de aparelhagem telegráfica;  
Mecânico de aparelhagem electrónica.

## Grau VII:

Secretária de administração;  
Operador de informação;  
Empregado dos serviços gerais de informação;  
Técnico de contabilidade.

## Grau VIII:

Assistente técnico.

## Grau IX:

Programador de informática;  
Assistente social;  
Técnico de exploração.

## Grau X:

Outros licenciados.

## Grau XI:

Analista de sistemas.

## Grau XII:

Profissionais de engenharia;  
Economistas e contabilistas;  
Juristas.

## Cláusula 55.ª

## Voto de vencido do árbitro sindical

Foi decidido aumentar os trabalhadores mais desfavorecidos em 1000\$ e os que auferem maiores ordenados em valores desde 3000\$ e 5500\$ (num caso).

Não está em causa a justiça dos aumentos para os quadros. Mas está em causa o acréscimo de 1000\$ para os mais desfavorecidos, acréscimo que, em média, representa um aumento de 10 % da massa salarial. Ora, a inflação anual média no período rondou os 28 %. E a produtividade não diminuiu. E os lucros da empresa são apreciáveis em 1976.

Face ao aumento de 1000\$ decidido, os trabalhadores mais desfavorecidos vêm diminuir substancialmente o seu poder de compra, o que não está de

acordo nem com o espírito da Constituição nem com a revogação do Decreto-Lei n.º 49-A/77, que permite aumentos superiores de 15 %, e implicitamente reconhece a validade e justiça da proposta inicial dos trabalhadores.

### Voto de vencido do árbitro patronal

#### Cláusula 24.ª

Decidiu o árbitro presidente consagrar os princípios defendidos pela parte sindical.

Independentemente de uma contestação jurídica da argumentação justificativa, a decisão tomada importa como consequências:

- a) Impossibilidade para a CPRM do cumprimento integral dos acordos internacionais assumidos, sem grave prejuízo económico e financeiro da empresa;
- b) Incoerência relativamente ao espírito dos acordos e vontade do Estado Português no processo de descolonização e auxílio ao desenvolvimento dos novos Estados africanos;
- c) A redacção proposta pela empresa e confirmada pelo árbitro patronal conferia e assegurava suficientes regalias e direitos aos trabalhadores, não só quanto a remuneração adicional, como igualmente nos critérios de escolha e transferência necessários.

Somos de parecer que a decisão tomada, não se adaptando à realidade concreta da empresa e ao enquadramento institucional existente, traduzir-se-á pela deslocação do trabalhador, com os direitos consagrados no presente ACT e na lei, prejudicando de certa forma simultaneamente os interesses dos Estados, da empresa e dos seus próprios trabalhadores.

Sob o ponto de vista jurídico, a lei contempla expressamente situações nas quais a entidade patronal pode transferir o trabalhador para local de trabalho diferente daquele para que foi contratado, sem o consentimento deste.

Obviamente, sendo a legislação em causa do ano de 1969, não se encontram contempladas as situações decorrentes do processo de descolonização.

No entanto, seguindo transparentes processos de analogia jurídica e de direito comparado, permitem-nos claramente concluir que a redacção por nós proposta, para além de melhor se enquadrar no espírito do actual enquadramento legal, em nada ofendia a legislação vigente, por omissão face à presente situação.

Em conclusão, votamos vencido em relação à decisão tomada, discordando dos argumentos e conclusões apresentados quer pelo árbitro presidente, quer pelo árbitro sindical.

#### Cláusula 55.ª

No ponto 1 da articulação justificativa da decisão do árbitro presidente afirma-se que «teoricamente» a situação económico-financeira da CPRM suporta aumentos salariais superiores àqueles que foram estabelecidos por decisão arbitral.

Implicitamente afirma-se, portanto, que, «na prática», a referida situação económico-financeira não suporta os referidos encargos salariais decididos, o

que se traduzirá inevitavelmente por uma degradação maior da situação da empresa.

Mas mesmo «teoricamente», quer os valores concretamente apresentados pelo árbitro patronal, quer os raciocínios desenvolvidos demonstram claramente a degradação progressiva quer da situação económica, quer da situação financeira da empresa, o que, aliás, é confirmado posteriormente pela argumentação produzida pelo árbitro presidente.

É necessário que fique claramente expresso que os encargos resultantes da decisão tomada ultrapassam os saldos corrigidos e verdadeiros de exploração verificados e que apenas não se traduzem em prejuízos contabilísticos, dado os ganhos acidentais e aleatórios derivados da desvalorização do escudo.

A situação económica da Marconi é preocupante, conjugada com as quebras de produção registadas e consequentes quebras de produtividade, pelo que não deverão a empresa nem os trabalhadores ficar indiferentes a esta evolução.

Reconhece-se, no entanto, que, no seu conjunto, está correcta a argumentação justificativa apresentada.

Reconhece-se que é necessário atendermos à reposição do custo de vida (o que, aliás, em termos de triénio, não é posto em causa).

Reconhece-se a necessidade de enquadramento do problema no âmbito comparativo sectorial.

O que não se compreende é que, admitindo-se estas premissas básicas de raciocínio, se conclua por uma solução que afinal não consagra as teses admitidas, e que, antes pelo contrário, prolonga *sine die* as desigualdades e distorções sectoriais.

Neste sentido, discorda-se das conclusões tomadas, pelo que se vota vencido face à decisão arbitral.

### Protocolo

1 — Tendo os Sindicatos dos Profissionais de Telecomunicações, dos Engenheiros Técnicos do Sul e dos Engenheiros da Região Sul e a administração da Companhia Portuguesa Rádio Marconi decidido submeter a decisão arbitral o diferendo resultante das negociações para a revisão do acordo colectivo de trabalho aplicável a esta empresa, foram nomeados, pela parte sindical, o árbitro Dr. Eduardo Maia Cadete e, pela parte patronal, o árbitro Dr. Luís Miguel Portela Morais.

2 — Os árbitros de parte, acima referidos, acordaram em escolher para árbitro presidente o Dr. José Alberto Varela da Silva Rebelo.

3 — Por acordo entre os três árbitros foi fixado o prazo máximo de dois meses para a comissão arbitral produzir a sua decisão, contados a partir da data do presente protocolo.

Lisboa, 22 de Junho de 1977.

O Árbitro Presidente:

*José Alberto Varela da Silva Rebelo.*

O Árbitro Sindical:

*Eduardo Maia Cadete.*

O Árbitro Patronal:

*Luís Miguel Portela Morais.*

**CCT entre a Assoc. Nacional dos Transportes Rodoviários em Automóveis de Mercadorias  
e o Sind. dos Motoristas e Trabalhadores Afins do Dist. do Funchal — Acta de acordo**

Condições de trabalho acordadas entre a delegação da Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias — Antram, no Funchal, e o Sindicato dos Motoristas e Trabalhadores Afins do Distrito do Funchal.

Aos 19 dias do mês de Maio de 1977, pelas 17 horas, na delegação da Antram no distrito do Funchal, terminaram as negociações entre a Antram e o Sindicato dos Motoristas e Trabalhadores Afins do Distrito do Funchal, que representa todos os motoristas profissionais de veículos pesados, ligeiros de mercadorias e ajudantes e respectivos serventes, e foram acordados os seguintes pontos, que alteram, na parte que interessa, as disposições do contrato colectivo de trabalho celebrado entre o ex-Grémio dos Industriais de Automóveis e publicado no *Boletim do Instituto Nacional do Trabalho e Previdência*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1972, e a portaria de regulamentação de trabalho publicada no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 48 (suplemento), de 28 de Dezembro de 1974.

**PONTO I**

Tabela salarial acordada em acta de 7 de Março de 1977 entre as partes:

Motoristas pesados de mercadorias — 7500\$;  
Motoristas ligeiros ou mistos — 7000\$;  
Ajudantes ou serventes — 6050\$;  
Motoristas com função cumulativa de cobrança — 1000\$ de abono mensal para falhas, acrescidos da remuneração.

A acta acima referida neste ponto, foi acordada na tentativa de conciliação realizada para o efeito na Delegação do Ministério do Trabalho no Funchal, com a presença do respectivo delegado, e da qual se junta a respectiva acta devidamente assinada pelas partes interessadas.

**PONTO II**

A tabela focada no ponto I tem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1977 e é válida por um ano, salvo se a lei previr prazo mais longo.

**PONTO III**

O horário de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho é de quarenta e cinco horas semanais, ficando para descanso semanal desde as 13 horas do sábado e o domingo.

**PONTO IV**

**Refeições e alojamento**

O reembolso das despesas das refeições será computado em 85\$ para almoço e jantar e 25\$ para o pequeno almoço. Em caso de alojamento, todas as despesas que o trabalhador por tal motivo tenha de fazer serão da responsabilidade da entidade patronal.

**PONTO V**

Para efeitos de publicação, as partes acordaram no ano de 1976, no tocante a salários, nos seguintes termos:

Motoristas de pesados e tractoristas — 6200\$;  
Motoristas de ligeiros e de mistos — 5700\$;  
Ajudantes e serventes — 4750\$;  
Motoristas com funções cumulativas de cobrança — 500\$ de abono mensal para falhas, acrescidos da remuneração.

**PONTO VI**

A validade do acordo no ponto anterior foi desde Julho até Dezembro daquele ano.

Funchal, 19 de Maio de 1977.

Pela Delegação da Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias — Antram:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Direcção do Sindicato dos Motoristas e Trabalhadores do Distrito do Funchal:

Laurenço Fernandes Camacho.  
Manuel Ludgero Moura.  
António Leonardo Gonçalves Azevedo.

Depositado em 8 de Novembro de 1977, a fl. 62 do livro n.º 1, com o n.º 303, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**ACT entre a empresa Petróleos de Portugal, E. P. — Petrogal  
e os sind. representativos do seu pessoal**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito e vigência**

**Cláusula 1.ª**

**(Âmbito)**

O presente acordo colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte,

a empresa Petróleos de Portugal, E. P. — Petrogal e, por outra parte, todos os trabalhadores ao serviço dela que sejam representados pelos sindicatos outorgantes.

**Cláusula 2.ª**

**(Vigência)**

1 — Este acordo colectivo entra em vigor na data da sua publicação.

2 — Têm, no entanto, efeitos retroactivos a partir de 1 de Julho de 1976 as condições de retribuição do trabalho, nos termos do n.º 2 da cláusula 53.ª

3 — O presente acordo colectivo manter-se-á em vigor durante dezoito meses a contar da data prevista no n.º 1, não podendo ser denunciado por qualquer das partes antes de decorridos doze meses sobre a mesma data.

4 — Se vierem a ser estabelecidos pela lei prazos mínimos de vigência e de denúncia das convenções colectivas inferiores aos constantes do n.º 3, poderá este acordo colectivo ser denunciado de harmonia com os novos prazos, mediante pré-aviso de um mês, pela parte promotora da denúncia à outra parte.

5 — No caso de a nova lei ser omissa ou não estabelecer imperativamente os prazos referidos no número anterior, os períodos mínimos de vigência e de denúncia deste acordo colectivo serão, respectivamente, de doze meses e um mês.

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

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

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

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

10 — As negociações iniciar-se-ão dentro de quinze dias a contar do termo do prazo fixado no n.º 7, pelo período de trinta dias, prorrogável por períodos de quinze dias, até ao máximo de três, por acordo das partes.

11 — Independentemente do disposto nos n.ºs 3, 4 e 5, as condições definidas neste acordo colectivo manter-se-ão aplicáveis até que entre em vigor um novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável ao conjunto dos trabalhadores da empresa.

## CAPÍTULO II

### Actividade sindical na empresa

#### Cláusula 3.ª

##### (Princípios gerais)

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2 — A empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente opondo-se, por qualquer forma, ao exercício dos correspondentes direitos, consignados neste acordo colectivo e na lei.

3 — É reconhecido aos trabalhadores com funções sindicais o direito de faltarem ao trabalho para o exercício das suas funções, nos termos e com os efeitos das cláusulas 9.ª, 12.ª, 74.ª e 75.ª deste acordo colectivo.

4 — Para os efeitos deste acordo colectivo, entende-se por:

- a) Secção sindical de zona (SSZ) — a assembleia dos trabalhadores de uma zona associados no mesmo sindicato;
- b) Comissão sindical de zona (CSZ) — a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na mesma zona;
- c) Comissão intersindical de zona (CIZ) — a organização dos delegados das comissões sindicais na mesma zona.

#### Cláusula 4.ª

##### (Direito de reunião)

1 — Os trabalhadores de cada SSZ têm direito a reunir-se durante o horário normal até um período máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade da laboração, nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário, e desde que, nos restantes casos, assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — Os trabalhadores poderão reunir-se fora do horário normal, dentro das instalações da empresa, durante o tempo que entenderem necessário, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

3 — As reuniões de cada SSZ poderão ser convocadas por um terço ou cinquenta dos trabalhadores da respectiva zona, pela CIZ, pela CSZ, quando aquela não exista, ou pelo delegado sindical, quando não existam aquelas comissões.

#### Cláusula 5.ª

##### (Convocações e comunicações)

1 — Os promotores das reuniões referidas na cláusula anterior são obrigados a comunicar ao conselho de gerência ou a quem as suas vezes fizer e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocações.

2 — Os membros de corpos gerentes das organizações sindicais respectivas e os seus representantes devidamente credenciados, que não trabalhem na empresa, podem participar nas reuniões mediante identificação.

## Cláusula 6.ª

### (Instalações das comissões sindicais)

1 — Nas zonas com mais de cem trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior daquela, ou na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções e que disponha de telefone.

2 — Nas zonas com menos de cem trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local situado no interior daquela ou na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções e que disponha de telefone.

3 — O disposto nos números anteriores entende-se sem prejuízo das situações mais favoráveis para os trabalhadores, já existentes, que a empresa se compromete a manter.

## Cláusula 7.ª

### (Direitos e garantias dos delegados sindicais)

1 — Os delegados sindicais, as CSZ e as CIZ têm o direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações e ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da unidade, instalação ou serviço em causa.

2 — Os locais de afixação serão reservados pelo conselho de gerência ou por quem as suas vezes fizer, ouvidos a CIZ, a CSZ ou os delegados sindicais.

3 — Os delegados sindicais têm direito a circular livremente em todas as secções e dependências da empresa, sem prejuízo das normas constantes do regulamento de segurança da empresa.

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

5 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais que trabalhem na empresa não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

## Cláusula 8.ª

### (Delimitação de zona)

Para os efeitos deste capítulo, as zonas são delimitadas nos termos seguintes:

- 1) Refinaria do Porto;
- 2) Matosinhos;
- 3) Contumil;
- 4) Porto (serviços) (Palácio Atlântico, Sá da Bandeira e stands);

- 5) Aveiro;
- 6) Coimbra;
- 7) Lisboa — Marquês de Pombal;
- 8) Lisboa — Tomás Ribeiro;
- 9) Lisboa — stands;
- 10) Lisboa — Artilharia Um;
- 11) Lisboa — Flores e anexos;
- 12) Lisboa — Auto-estrada;
- 13) Sintra e Queluz;
- 14) Lisboa — Industrial (Refinaria de Cabo Ruivo, Olivaís, Sacavém, Matinha e Figo Maduro);
- 15) Lisboa — Assistência técnica;
- 16) Lisboa — Aeroporto;
- 17) Rosairinho;
- 18) Porto Brandão;
- 19) Sines;
- 20) Faro.

## Cláusula 9.ª

### (Número de delegados sindicais)

1 — O número de delegados sindicais de cada sindicato, em função dos quais, no âmbito de cada CSZ, são atribuídos os créditos de horas referidos na cláusula 12.ª, é calculado da forma seguinte:

- a) Zona com menos de cinquenta trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) Zona com cinquenta a noventa e nove trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) Zona com cem a cento e noventa e nove trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) Zona com duzentos a quatrocentos e noventa e nove trabalhadores sindicalizados — 6;
- e) Zona com quinhentos ou mais trabalhadores sindicalizados —  $6 + \frac{n - 500}{200}$

representando  $n$  o número de trabalhadores sindicalizados.

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

3 — As direcções dos sindicatos comunicarão ao conselho de gerência, ou a quem as suas vezes fizer na respectiva zona, a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte da CIZ e da CSZ, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

4 — O procedimento referido no número anterior será igualmente observado nos casos de substituição ou cessação de funções.

## Cláusula 10.ª

### (Competência dos delegados sindicais)

1 — Os delegados sindicais, as CSZ ou a CIZ têm competência e poderes para desempenharem todas as funções que lhes são atribuídas neste acordo colec-



tivo e na lei, com observância dos preceitos nele estabelecidos, nomeadamente:

- a) Fiscalizar e acompanhar a aplicação das disposições legais ou convencionais que tenham repercussão nas condições de trabalho;
- b) Fiscalizar o funcionamento de refeitórios, infantários, creches ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- c) Visar os mapas mensais a enviar pela empresa aos sindicatos, os mapas de contribuição para a Previdência, as guias do Fundo de Desemprego e os documentos das companhias seguradoras que respeitam ao seguro dos trabalhadores;
- d) Analisar e dar parecer sobre qualquer projecto de mudança de local de unidade, instalação ou serviço.

2 — Sobre as matérias constantes das alíneas b) e d), a empresa não poderá deliberar sem que tenha dado prévio conhecimento aos delegados sindicais ou às CSZ ou à CIZ.

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

#### Cláusula 11.ª

##### (Reuniões com os órgãos de gestão da empresa)

1 — A CIZ, a CSZ, quando aquela não exista, ou ainda o delegado sindical, quando aquelas não existirem, reúnem-se com o conselho de gerência, ou com quem este designar para o efeito, sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente.

2 — Dos pedidos de reunião, feitos por escrito, constará obrigatoriamente o dia, a hora e a ordem de trabalhos da mesma.

3 — Das propostas apresentadas e das decisões tomadas será elaborada uma acta, assinada pelos presentes.

4 — O tempo despendido nas reuniões previstas nesta cláusula não pode ser considerado para o efeito de crédito de horas, sempre que a reunião não seja da iniciativa dos trabalhadores.

5 — As reuniões solicitadas pelas CIZ e CSZ ou pelo delegado sindical realizar-se-ão fora do período normal de trabalho, sempre que aqueles o solicitem, sendo vedado à empresa o pagamento do tempo despendido nas reuniões a qualquer dos participantes.

6 — Qualquer das partes pode recusar, fundamentadamente e por escrito, a data das reuniões requerida pela outra.

7 — No caso previsto no número anterior, a reunião será marcada por acordo e terá sempre lugar nos quinze dias imediatos à data recusada, fora do

período normal de trabalho, quando a iniciativa da primeira reunião for da CIZ, da CSZ ou do delegado sindical e estes o solicitarem.

8 — Os dirigentes sindicais ou os seu representantes, devidamente credenciados, poderão participar nestas reuniões sempre que o desejarem.

#### Cláusula 12.ª

##### (Crédito de horas)

1 — Para o exercício da acção sindical na empresa é atribuído, no âmbito de cada CSZ, um crédito mensal de seis horas por cada um dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.

2 — Para os mesmos fins, é atribuído, no âmbito de cada CIZ, um crédito mensal de nove horas por cada um dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.

3 — Os delegados que pertençam simultaneamente à CSZ e à CIZ consideram-se abrangidos exclusivamente pelo número anterior.

4 — Cada CSZ e CIZ indicará, até ao dia 15 do mês anterior ao início de cada mês de calendário, a identificação dos delegados que neste mês poderão utilizar os créditos de horas referidos nos números anteriores.

5 — Se for excedido, em certo mês, o somatório dos créditos de horas resultante da aplicação dos n.ºs 1 ou 2, as horas em excesso serão imputadas aos delegados que as hajam utilizado.

6 — Os trabalhadores de turnos só poderão utilizar mensalmente créditos de nove ou seis horas, conforme pertençam ou não à CIZ.

7 — Os delegados designados nos termos do n.º 4, sempre que pretendam utilizar o direito previsto nesta cláusula, devem avisar a empresa, por escrito, com a antecedência mínima de um dia.

#### Cláusula 13.ª

##### (Quotização sindical)

1 — Desde que por lei venha a ser admitido que, por acordo entre as associações sindicais e a empresa, seja estabelecido um sistema de cobranças de quotas sindicais através de desconto do valor destas na retribuição e sua remessa às associações sindicais pela empresa, considera-se desde já realizado esse acordo, sem prejuízo da observância de outras condições ou exigências fixadas pela lei quanto à execução de tal sistema de cobrança.

2 — O disposto no número anterior cessará apenas no caso de os sindicatos outorgantes deste acordo colectivo proporem a negociação sobre sistema de cobrança diverso, dentro de trinta dias após a publicação do diploma legal mencionado.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

##### Cláusula 14.<sup>a</sup>

###### (Deveres da empresa)

1 — A empresa obriga-se a:

- a) Cumprir rigorosamente este acordo colectivo e as disposições aplicáveis da legislação de trabalho;
- b) Instituir ou manter procedimentos correctos e justos em todos os assuntos que envolvam relações com os trabalhadores, por parte quer dos órgãos de gestão, quer do pessoal investido em funções de chefia ou fiscalização;
- c) Instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais;
- d) Não exigir do trabalhador a execução de tarefas incompatíveis com a sua categoria profissional ou capacidade física;
- e) Não exigir do trabalhador a execução de tarefas não compreendidas na categoria para que foi contratado, salvo nos casos expressamente consignados neste acordo colectivo;
- f) Não exigir do trabalhador a execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas da profissão ou que violem normas de segurança;
- g) Facultar ao trabalhador o seu processo individual, sempre que aquele o solicite;
- h) Passar certificados ao trabalhador, contendo todas as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;
- i) Responder, por escrito, a qualquer reclamação ou queixa formulada, por escrito, pelo trabalhador, por si ou por intermédio dos seus representantes sindicais, no prazo de trinta dias, e a proferir a sua decisão final sobre ela no prazo de sessenta dias sobre aquela resposta;
- j) Reconhecer, em qualquer circunstância, a propriedade intelectual do trabalhador em relação a invenções ou descobertas suas que envolvam desenvolvimento ou melhoria de processos de laboração e que se tornem objecto de qualquer forma de registo ou patente, sem prejuízo, para a empresa, do direito de preferência na sua utilização;
- l) Segurar todos os trabalhadores, ainda que deslocados, contra acidentes de trabalho, incluindo os que ocorram durante as deslocações de ida e regresso do trabalho e durante os intervalos para refeições;
- m) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal resultante do exercício da profissão toda a assistência judicial, nela se compreendendo as despesas originadas com a deslocação a tribunal ou a outras instâncias judiciais;

n) Prestar às associações sindicais outorgantes todas as informações e esclarecimentos que solicitem quanto ao cumprimento deste acordo colectivo;

o) Não admitir ao seu serviço trabalhadores reformados por velhice ou que já exerçam outra actividade a tempo inteiro, bem como trabalhadores em regime de *part-time*, quando exista mais de um trabalhador neste regime, da mesma profissão e especialidade, na mesma unidade, instalação ou serviço.

2 — O disposto na alínea o) do número anterior não se aplica aos médicos.

##### Cláusula 15.<sup>a</sup>

###### (Garantias dos trabalhadores)

É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos camaradas;
- c) Diminuir, directa ou indirectamente, a retribuição efectiva ou modificar as condições de trabalho;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo o disposto na cláusula 23.<sup>a</sup>;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por outra entidade por ela indicada;
- f) Explorar com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Praticar o *lock-out*;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- i) Manter ao serviço máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança, bem como obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas em tais circunstâncias;
- j) Despedir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto neste acordo colectivo;
- l) Estabelecer contratos com empresas que subcontratem mão-de-obra directa, salvo em casos de natureza excepcional e urgente, ouvida a CIZ, a CSZ ou o delegado sindical.

##### Cláusula 16.<sup>a</sup>

###### (Deveres dos trabalhadores)

Todos os trabalhadores devem:

- a) Cumprir e fazer cumprir as ordens e determinações do conselho de gerência e dos superiores hierárquicos, bem como os regulamentos internos previstos neste acordo colec-

tivo, desde que aprovados nos termos das cláusulas que se lhe referem, salvo se umas e outros forem contrários aos seus direitos e garantias;

- b) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- c) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe sejam confiados;
- d) Cumprir e fazer cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho;
- e) Cumprir rigorosamente o disposto neste acordo colectivo;
- f) Prestar aos seus camaradas de trabalho todos os conselhos e ensinamentos que lhe forem solicitados;
- g) Comparecer ao serviço com assiduidade;
- h) Realizar o trabalho com a diligência devida;
- i) Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;
- j) Não proceder à divulgação ilegítima de métodos lícitos de produção e comercialização, sem prejuízo do *contrôle* de gestão.

#### Cláusula 17.ª

##### (Direito à greve)

É assegurado aos trabalhadores o direito de preparar, organizar e desencadear processos de greve.

#### Cláusula 18.ª

##### («Contrôle» de gestão)

1 — O *contrôle* de gestão na empresa será exercido pelas comissões de trabalhadores, nos termos definidos pela Constituição e pela lei.

2 — A orgânica do *contrôle* de gestão é definida pelos trabalhadores de acordo com o disposto na Constituição e na lei.

### CAPÍTULO IV

#### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 19.ª

##### (Admissões)

1 — Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que satisfaçam as condições específicas indicadas neste acordo colectivo.

2 — Sem prejuízo do disposto na alínea c) da cláusula 25.ª, para preenchimento de vagas ou novos postos de trabalho na empresa, esta obriga-se a abrir concurso interno, ao qual podem concorrer todos os trabalhadores, incluindo os contratados a prazo e os referidos na alínea f) da cláusula 15.ª

3 — A empresa dará conhecimento de todo o processo do concurso à CIZ, à CSZ ou ao delegado sindical respectivo.

4 — A empresa só poderá recorrer ao recrutamento externo se, ouvidos os representantes dos trabalhadores, nos termos do número anterior, entender, fundamentadamente, que não é possível preencher a vaga pelo concurso interno.

5 — Havendo desacordo dos representantes dos trabalhadores sobre a fundamentação referida no número anterior, o assunto será submetido a uma comissão composta por três membros, sendo um representante da empresa, outro dos trabalhadores e o terceiro escolhido de comum acordo pelos outros dois, que resolverá sobre a legitimidade do recurso ao recrutamento externo.

6 — No caso de recrutamento externo, a empresa obriga-se sempre a consultar os sindicatos respectivos, o Serviço Nacional de Emprego e as associações de deficientes da zona.

7 — Antes da admissão de trabalhadores a empresa obriga-se a submetê-los a exame médico feito a expensas da mesma.

8 — O candidato reprovado por inaptidão física pode requerer novo exame médico, que será realizado por uma junta constituída por três médicos, sendo um da escolha da empresa, outro do trabalhador e o terceiro escolhido por aqueles dois.

9 — É vedado à empresa estabelecer limites máximos de idade de admissão.

10 — Quando qualquer trabalhador transitar para a Petrolal de uma empresa que aquela controle económica ou juridicamente contar-se-á, para todos os efeitos deste acordo colectivo, a data de admissão na primeira.

11 — O contrato de trabalho constará de documento escrito e assinado por ambas as partes, em triplicado, sendo um exemplar para a empresa, outro para o trabalhador e outro a enviar pela empresa ao Sindicato respectivo, no prazo de oito dias, do qual conste o seguinte:

- a) Nome completo;
- b) Categoria profissional;
- c) Classe, nível ou grau;
- d) Retribuição;
- e) Duração máxima do trabalho;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho.

12 — A falta ou insuficiência do documento a que se refere o número anterior não afecta a validade do contrato, cabendo, porém, à empresa o ónus da prova das condições do contrato.

13 — No acto da admissão, são fornecidos ao trabalhador os regulamentos em vigor na empresa.

#### Cláusula 20.ª

##### (Substituição em caso de impedimento prolongado)

1 — No caso de impedimento da prestação de trabalho por parte do trabalhador é permitida a admissão

de um substituto, sob a modalidade de contrato a prazo certo.

2 — O contrato pode ser celebrado pelo período correspondente à duração previsível do impedimento, mesmo que inferior a seis meses, e é sucessivamente renovável até ao máximo de três anos.

3 — A estipulação do prazo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem prazo.

4 — Se, regressado o trabalhador substituído, o contrato com o substituto não for denunciado pela empresa até oito dias antes do prazo expirar, a admissão do substituto tornar-se-á definitiva, contando-se a sua antiguidade desde o início do contrato a prazo, mas podendo o substituto ocupar lugar e funções diferentes, sem prejuízo da retribuição que vinha auferindo.

5 — A retribuição do substituto não pode ser inferior à estabelecida por este acordo colectivo para a categoria profissional do trabalhador substituído.

6 — Quando a caducidade do contrato do substituto ocorra após seis meses de duração da substituição, o trabalhador substituto terá direito a uma compensação de meio mês de remuneração mensal por cada seis meses de serviço, mas não inferior a quarenta e cinco dias de remuneração. Para os efeitos deste número, a fracção do mês superior a quinze dias conta-se como mês completo de serviço.

7 — Ao contrato previsto nesta cláusula aplica-se o disposto nos n.ºs 11 e 12 da cláusula 19.ª

8 — Os trabalhadores cujos contratos a prazo tenham ultrapassado a duração de três anos serão considerados como trabalhadores efectivos e a antiguidade conta-se desde a data do início do primeiro contrato a prazo.

#### Cláusula 21.ª

##### (Período experimental)

1 — A admissão de trabalhadores é sempre feita a título experimental durante os primeiros quinze dias, sem prejuízo de prazos maiores constantes do acordo complementar sobre admissões e carreiras profissionais.

2 — Considera-se nula e de nenhum efeito qualquer cláusula do contrato individual de trabalho que estipule períodos experimentais mais longos que os previstos no n.º 1.

3 — Salvo ocorrendo justa causa, durante o período experimental a empresa só poderá recusar a admissão definitiva do trabalhador por inaptidão deste para as funções para que foi contratado, devendo dar-lhe conhecimento, por escrito, do fundamento da recusa.

4 — O trabalhador pode recorrer da decisão da empresa para a Comissão de Conciliação e Julgamento.

5 — Durante o período de experiência o trabalhador poderá pôr termo ao contrato em qualquer altura, desde que avise, por escrito, a empresa com, pelo menos, dois dias de antecedência.

6 — No caso de recusa por inaptidão, a empresa deve avisar o trabalhador com a antecedência mínima de dois dias úteis, se a duração do período experimental for de quinze dias, ou de cinco dias úteis, se a duração do período experimental for superior a quinze dias.

7 — Se a empresa não cumprir o disposto no número anterior, pagará ao trabalhador uma compensação correspondente a uma semana ou meio mês de retribuição, consoante o período experimental for inferior ou superior a quinze dias.

8 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

#### Cláusula 22.ª

##### (Readmissões)

1 — Se a empresa readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente, fica obrigada a contar no tempo de antiguidade o período anterior à rescisão.

2 — O trabalhador reformado por invalidez, nos termos do Regulamento da Caixa de Previdência, a quem seja anulada a pensão de reforma em resultado de parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado Regulamento, será readmitido na primeira vaga de qualquer categoria compatível com as suas aptidões, sem prejuízo da retribuição da sua anterior categoria.

3 — A readmissão para a mesma categoria não está sujeita ao período experimental.

#### Cláusula 23.ª

##### (Reconversões)

1 — A empresa obriga-se a colocar noutras tarefas, na medida do possível em categoria equivalente, o trabalhador que, por qualquer razão, se incapacite parcialmente, salvo o disposto na cláusula 107.ª

2 — Do aproveitamento, ou reconversão, não poderá resultar baixa de retribuição nem perda de quaisquer regalias ou benefícios.

#### Cláusula 24.ª

##### (Definição de promoção)

Considera-se promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a categoria superior, ou classe, ou nível, ou grau mais elevado dentro da mesma categoria, ou ainda a mudança para funções que impliquem maior responsabilidade e a que corresponda uma remuneração mais elevada.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Acordo complementar sobre admissões e carreiras profissionais)

A empresa elaborará, no prazo de seis meses, a contar da data da entrada em vigor deste acordo colectivo, um projecto de acordo complementar sobre admissões e carreiras profissionais, para negociação com os sindicatos, e do qual constarão, obrigatoriamente, as seguintes matérias:

- a) Processos de pré-selecção, selecção e acolhimento;
- b) Duração de períodos experimentais especiais;
- c) Condições específicas de admissão e promoção para cargos de direcção e chefia;
- d) Planos de carreiras profissionais, correspondendo os respectivos sistemas de rotações e promoções;
- e) Exigências complementares de acesso para os casos de promoção automática, tais como estágios ou formação, sem prejuízo da obrigação de a empresa promover o trabalhador até ao limite dos prazos fixados neste acordo colectivo.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Acordo complementar sobre formação profissional)

1 — A empresa elaborará, no prazo de seis meses, a contar da data da entrada em vigor deste acordo colectivo, um projecto de acordo complementar sobre formação profissional, a negociar com os sindicatos, e do qual constarão, obrigatoriamente, as seguintes matérias:

- a) Formação vestibular e aprendizagem;
- b) Estágios;
- c) Cursos de aperfeiçoamento e reciclagem;
- d) Cursos de preparação para a promoção.

2 — A empresa obriga-se, sempre que necessário, a estabelecer meios de formação profissional, internos e externos, ou a facultar, a expensas suas, o acesso a meios externos de formação profissional, traduzidos em cursos de reciclagem e aperfeiçoamento ou formação para novas funções.

3 — O tempo despendido pelos trabalhadores nos meios de formação referidos será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho e submetido a todas as disposições deste acordo colectivo sobre a duração do trabalho.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (Relações nominais e quadros de pessoal)

1 — Dentro de trinta dias após a entrada em vigor deste acordo colectivo e em Janeiro de cada ano, a empresa obriga-se a organizar e a remeter, em duplicado, ao sindicato respectivo, depois de a manter em exposição durante quinze dias, uma relação nominal dos trabalhadores ao seu serviço, organizada por zonas e discriminada por categorias, classes, níveis ou graus, da qual constem os seguintes elementos relativamente a cada trabalhador: nome, número de Caixa

de Previdência, número de sócio do sindicato, datas de nascimento, admissões e última promoção, tempo de aprendizagem ou formação profissional, habilitações, retribuição respectiva e outras regalias pecuniárias.

2 — A empresa obriga-se a afixar na respectiva zona e em lugar bem visível, as relações que lhe forem devolvidas, devidamente visadas pelo sindicato, no prazo de oito dias.

3 — A empresa inscreverá ainda, nas relações nominais a enviar mensalmente aos sindicatos, os trabalhadores em serviço militar, os doentes ou sinistrados e os que estiverem na situação de licença sem retribuição.

### CAPÍTULO V

#### Prestação do trabalho

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### (Horário de trabalho — Definição e princípio geral)

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

2 — Na fixação ou modificação dos horários de trabalho das unidades, instalações ou serviços deve ser ouvida a CIZ, a CSZ, quando aquela não exista, ou o delegado sindical, quando aquelas comissões não existam.

3 — O parecer deve ser apresentado no prazo de dez dias, a contar da data da consulta.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### (Definição de horários)

Para os efeitos deste acordo colectivo, entende-se por:

- a) *Horário normal* — aquele em que existe um único horário para cada posto de trabalho e cujas horas de início e termo, bem como o início e a duração do intervalo para refeição ou descanso são fixos;
- b) *Horário flexível* — aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios;
- c) *Horário desfasado* — aquele em que existem, para o mesmo posto, dois ou mais horários de trabalho com início e termo diferenciados, e com sobreposição parcial entre todos eles não inferior a três horas;
- d) *Horário de turnos rotativos* — aquele em que existem, para o mesmo posto, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem, sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho, e em que os trabalhadores mudam

periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;

- e) *Regime de laboração contínua* — regime de laboração das unidades, instalações ou serviços em relação aos quais está dispensado o encerramento diário, semanal e nos feriados.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### (Período normal de trabalho)

1 — A duração máxima do trabalho normal em cada semana será de quarenta e duas horas, sem prejuízo dos horários inferiores existentes na empresa à data da entrada em vigor deste acordo colectivo e dos que resultem da sua aplicação.

2 — A duração do trabalho normal diário não poderá exceder oito horas e trinta minutos.

3 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 31.<sup>a</sup>, o período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso, não inferior a uma nem superior a duas horas, fora do posto de trabalho, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de serviço.

4 — Sempre que um trabalhador assegure o funcionamento de um posto de trabalho ou serviço durante o intervalo de descanso, este ser-lhe-á contado como tempo de trabalho efectivo.

5 — O modo de controlar o cumprimento do horário de trabalho é da competência da empresa, mas será obrigatoriamente uniforme para todos os trabalhadores de cada unidade, instalação ou serviço.

6 — Só prestarão trabalho em regime de horário flexível os trabalhadores que derem ou tenham dado o seu acordo a esse horário.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### (Trabalho por turnos)

1 — Sempre que numa unidade, instalação ou serviço o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos rotativos, salvo quando se mostre possível e necessário o estabelecimento de horários desfasados.

2 — A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos pode ser feita em períodos que alternem regularmente com períodos de horário normal, quando o exijam razões de ordem técnica ou de boa organização do serviço.

3 — O regime definido no número anterior não se aplica no caso de laboração contínua.

4 — O período normal de trabalho diário dos trabalhadores de turno não poderá exceder oito horas. Os trabalhadores de turno cujo serviço o permita terão

direito a uma interrupção de uma hora para refeição, de forma que não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

5 — Sempre que a prestação de serviço exija uma permanência ininterrupta do trabalhador de turno, a refeição será tomada no posto de trabalho, obrigando-se a empresa a distribuí-la nesse local.

6 — A refeição a tomar dentro do período de trabalho será fornecida de acordo com o Regulamento de Utilização de Cantinas.

7 — As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após o período de descanso semanal, sem prejuízo do número de folgas a que o trabalhador tiver direito durante um ciclo completo do seu turno, salvo no caso dos trabalhadores que suprem as ausências dos trabalhadores de turno (pessoal da 5.<sup>a</sup> posição), em que a mudança de turno é possível com o intervalo mínimo de vinte e quatro horas.

8 — A empresa obriga-se a afixar, em Janeiro de cada ano, a escala anual de turnos elaborada de acordo com o disposto no n.º 2 da cláusula 28.<sup>a</sup>

9 — A alteração de escala anual de turnos deve ser feita com audiência das entidades previstas no n.º 2 da cláusula 28.<sup>a</sup> e afixada um mês antes da sua entrada em vigor.

10 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela empresa até ao início do trabalho. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

11 — O trabalhador que completar vinte anos de serviço em regime de turnos ou 55 anos de idade e quinze anos de turnos não poderá ser obrigado a permanecer nesse regime, salvo quando a empresa, ouvida a CSZ ou o delegado sindical, quando aquela não existir, verificar a impossibilidade de o trabalhador passar ao horário normal.

12 — Qualquer trabalhador que comprove, com parecer do médico do trabalho na empresa, a impossibilidade de continuar a trabalhar no regime de turnos passará imediatamente ao horário normal. Quando o parecer não for comprovativo daquela impossibilidade, poderá o trabalhador recorrer a uma junta constituída por três médicos, sendo um da escolha da empresa, outro do trabalhador e o terceiro escolhido por aqueles dois.

13 — O trabalhador suportará as despesas com os honorários do médico por si indicado, sempre que a junta médica confirme o parecer do médico do trabalho na empresa.

14 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 15 e 16, nenhum trabalhador pode ser obrigado a trabalhar em regime de turnos, salvo se tiver dado o seu acordo no

contrato de trabalho ou se, na data da entrada em vigor do presente acordo colectivo, já se encontrar a trabalhar em regime de turnos.

15 — No caso previsto no n.º 2, o conselho de gerência, ouvida a CIZ, a CSZ ou o delegado sindical respectivo, quando aquelas comissões não existam, pode determinar a prestação de trabalho por turnos, mesmo que não se verifiquem as condições do número anterior.

16 — No caso do número anterior, o recrutamento dos trabalhadores para o trabalho em regime de turnos far-se-á de acordo com a seguinte ordem de preferências:

- a) Os que se ofereçam para o efeito;
- b) Os admitidos há menos tempo;
- c) Os mais novos.

17 — Os trabalhadores que, embora tenham dado o seu acordo ao trabalho em regime de turnos, permaneçam três anos seguidos sem trabalhar nesse regime terão de dar de novo o seu acordo para prestar trabalho em turnos.

18 — O trabalhador em regime de turnos é preferido, quando em igualdade de circunstâncias com trabalhadores em regime de horário normal, para o preenchimento de vagas em regime de horário normal.

19 — Para os trabalhadores de turno cujo serviço se inicie ou termine em horas ou locais em que não existam transportes públicos, a empresa assegurará um serviço de transporte com raio adequado à situação de cada unidade em relação à rede de transportes públicos.

20 — O regulamento de trabalho por turnos, a elaborar nos termos da cláusula 128.ª deste acordo colectivo, incluirá, obrigatoriamente:

- a) Direitos e deveres especiais dos trabalhadores neste regime;
- b) Condições pormenorizadas de organização e aplicação do horário de trabalho em regime de turnos.

#### Cláusula 32.ª

##### (Regulamento de prestação de trabalho em regime de piquetes)

O regulamento de prestação de trabalho em regime de piquetes, a elaborar nos termos da cláusula 128.ª deste acordo colectivo, definirá obrigatoriamente:

- a) Direitos e deveres especiais dos trabalhadores neste regime;
- b) Relação das unidades, instalações ou serviços em que o regime funcionará.

#### Cláusula 33.ª

##### (Regime de prevenção)

1 — O regime de prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador de modo a poder acorrer à instalação

a que pertença em caso de necessidade. A disponibilidade traduzir-se-á na permanência do trabalhador em casa ou em local de fácil acesso para efeito de convocação e comparência.

2 — A convocação compete ao responsável pela unidade, instalação ou serviço, ou a quem o substituir, e deverá restringir-se às intervenções necessárias ao funcionamento da sua segurança ou impostas por situações que afectem a economia da empresa, que não possam esperar pela assistência durante o período normal de trabalho.

3 — Só prestarão serviço neste regime os trabalhadores que derem por escrito o seu acordo, devendo os seus nomes constar de uma escala a elaborar mensalmente.

4 — O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

- a) Remuneração de 25\$ por cada hora em que esteja de prevenção;
- b) Remuneração do trabalho extraordinário ou em dia de descanso semanal ou feriado, efectivamente prestado, acrescido de um prémio equivalente à remuneração de duas horas extraordinárias, não podendo a remuneração no seu conjunto ser inferior à de três horas extraordinárias;
- c) Folga de compensação por cada período de sábado e domingo em regime de prevenção, ainda que sem prestação efectiva de serviço, a gozar na segunda-feira imediata, só adiável por razões imperiosas de serviço.

5 — A remuneração referida na alínea a) do número anterior será actualizada em função do subsídio de turno, de modo que se mantenham as proporções actuais.

6 — O regulamento de prevenção, a elaborar nos termos da cláusula 128.ª, incluirá, obrigatoriamente:

- a) Direitos e deveres especiais dos trabalhadores neste regime;
- b) Relação das unidades, instalações ou serviços em que o regime funcionará.

#### Cláusula 34.ª

##### (Definição de trabalho extraordinário)

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho, excluído o realizado nos dias de descanso semanal e feriados.

2 — A empresa e os trabalhadores comprometem-se a proceder segundo o princípio da eliminação progressiva do recurso ao trabalho extraordinário.

#### Cláusula 35.ª

##### (Condições de prestação de trabalho extraordinário)

1 — O trabalho extraordinário só pode ser prestado para evitar danos directos e imediatos sobre pessoas, equipamentos ou matérias-primas, ou para satisfazer

necessidades imperiosas e imprevisíveis de abastecimento público, interno ou externo, ou para acorrer a acréscimos de trabalho súbitos e imprevistos, destinados a evitar prejuízos importantes para a economia da empresa.

2 — Quando ocorram os motivos previstos no n.º 1, será prestado trabalho extraordinário:

- a) Mediante ordem escrita de um superior hierárquico, fundamentada naqueles motivos;
- b) Por iniciativa do trabalhador, quando fora do local de trabalho, mediante justificação por escrito, nos mesmos termos, enviada até ao fim da semana em que o trabalho for prestado.

3 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho extraordinário quando, invocando motivos graves da sua vida pessoal ou familiar, expressamente o solicite.

4 — Quando o trabalhador prestar horas extraordinárias, não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, doze horas sobre o termo da prestação de trabalho.

5 — A empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho extraordinário e desde que não existam os transportes habituais.

6 — Sempre que o trabalhador preste trabalho extraordinário, a empresa fica obrigada a fornecer gratuitamente, nas suas cantinas, ou a pagar, quando tal não seja possível, a refeição compreendida no período de trabalho prestado.

7 — Para os efeitos do número anterior, os períodos correspondentes às refeições serão os seguintes:

Pequeno-almoço — das 7 às 9 horas;  
Almoço — das 11 horas e 30 minutos às 14 horas;  
Jantar — das 19 às 21 horas;  
Ceia — das 24 horas em diante.

8 — Quando, no decurso do período de trabalho extraordinário, seja tomada uma refeição, o tempo com ela gasto, até ao limite de uma hora, será pago como trabalho extraordinário, mas não contará para os efeitos da cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

(Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado)

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período de trabalho diário normal.

2 — Ao trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado aplica-se o disposto nos n.ºs 1 a 7 da cláusula 35.<sup>a</sup>

3 — O trabalho prestado em prolongamento do período normal de trabalho, no dia imediatamente anterior ao de descanso semanal ou feriado, não é con-

siderado como prestado em dia de descanso semanal ou feriado, respectivamente, sem prejuízo de ser retribuído como trabalho extraordinário.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

(Folga de compensação)

1 — O trabalho em dia de descanso semanal confere ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes, salvo o disposto no número seguinte.

2 — No caso de trabalho por turnos, o descanso compensatório previsto no número anterior poderá ser concedido até quinze dias após o descanso semanal não gozado pelo trabalhador.

3 — O período de descanso compensatório a que se referem os números anteriores será de um dia completo e constitui um direito irrenunciável do trabalhador.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

(Limites de trabalho extraordinário e de trabalho em dia de descanso semanal)

1 — Em caso algum poderão ser prestadas, numa semana, mais de dez horas de trabalho extraordinário, salvo no regime de trabalho em turnos rotativos, em que tal limite será de doze horas, não podendo exceder quatro horas por dia.

2 — A soma das horas extraordinárias com as horas prestadas em dias de descanso semanal não poderá exceder, por cada trabalhador, o limite de cento e vinte horas anuais.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

(Trabalho nocturno)

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

2 — O trabalho será também considerado como nocturno quando:

- a) Prestado em prolongamento do período normal de trabalho nocturno;
- b) Prestado em prolongamento de um período de trabalho nocturno igual ou superior a três horas.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

(Substituição temporária)

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro no desempenho de funções correspondentes, no essencial, a uma categoria profissional e retribuição superiores às suas, por mais de um dia, passará a receber, desde o primeiro dia, o correspondente à retribuição do trabalhador substituído.

2 — Se a substituição durar mais de noventa dias seguidos ou cento e vinte alternados, o substituto manterá o direito à retribuição prevista no número anterior.



3 — Se a ausência do trabalhador substituído se prolongar para além de três semanas consecutivas, o trabalhador substituto, que se tiver mantido em efectiva prestação de serviço, tem direito a conservar esse lugar até ao termo do impedimento.

4 — Terminado o impedimento e não se verificando o regresso do substituído ao seu lugar, seja qual for o motivo, o preenchimento da vaga far-se-á nas seguintes condições:

- a) Se o substituto tiver permanecido no lugar por mais de noventa dias, seguidos ou alternados, preencherá definitivamente o lugar;
- b) Em todos os demais casos aplicar-se-á o regime geral de preenchimento de vagas.

5 — O disposto no número anterior entende-se sem prejuízo da alínea c) da cláusula 25.ª

6 — Se a vaga vier a ser preenchida por um dos substitutos, será contado, para efeitos de antiguidade na categoria, o tempo de serviço prestado como substituto.

#### Cláusula 41.ª

(Transferência do local habitual de trabalho — Princípios gerais)

1 — Entende-se por local de trabalho aquele em que o trabalhador se encontra a prestar serviço à data da entrada em vigor deste acordo colectivo, ou para onde seja transferido nos termos das cláusulas seguintes.

2 — Por transferência do local de trabalho entende-se toda e qualquer mudança do trabalhador dentro da mesma localidade, num raio superior a 10 km, ou entre localidades distintas.

3 — A transferência do local de trabalho obedecerá ao disposto nas cláusulas seguintes.

#### Cláusula 42.ª

(Transferência colectiva por mudança total de uma unidade, instalação ou serviço)

1 — A empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar da mudança total da unidade, instalação ou serviço onde aquele trabalha.

2 — No caso previsto no número anterior, o trabalhador, querendo, pode rescindir o contrato com direito à indemnização fixada na cláusula 92.ª

3 — Quando a empresa fizer prova de que a transferência não causa prejuízo sério ao trabalhador e este mantiver a sua opção pela rescisão do contrato, não é devida a indemnização referida no número anterior.

#### Cláusula 43.ª

(Transferência individual)

1 — Qualquer transferência de local de trabalho que envolva um ou mais trabalhadores e que não seja motivada pela mudança total da respectiva unidade,

instalação ou serviço, entende-se como transferência individual.

2 — A mudança parcial de uma unidade, instalação ou serviço fica sujeita ao regime das transferências individuais.

3 — Tratando-se de transferência individual, o trabalhador pode recusar a transferência, permanecendo ao serviço no mesmo local de trabalho, quando provar que a transferência lhe causa prejuízo sério.

4 — O trabalhador que não fizer a prova a que se refere o número anterior poderá optar entre a rescisão do contrato, com direito à indemnização prevista na cláusula 92.ª, e a aceitação da transferência.

5 — Os termos da transferência individual constarão obrigatoriamente de documento escrito.

#### Cláusula 44.ª

(Direitos dos trabalhadores em caso de transferência)

1 — Quando, por efeito da transferência, se verificar mudança de residência do trabalhador, este tem, pelo menos, direito ao pagamento de:

- a) Despesas efectuadas com a sua deslocação e do seu agregado familiar, assim como com o transporte de mobiliário e outros haveres inerentes à mudança de residência;
- b) Subsídio de renda de casa, até 3000\$ mensais, que será reduzido de 25 %, com o limite máximo de 500\$, no termo de cada ano de permanência no novo domicílio;
- c) Um mês de remuneração.

2 — Quando, por efeito da transferência, não houver mudança de residência, o trabalhador tem direito à diferença de tarifas dos transportes públicos para o novo local de trabalho, na modalidade mais económica.

3 — A diferença a que se refere o número anterior só será devida enquanto o trabalhador não beneficiar de acréscimo igual ou superior da sua remuneração.

4 — Nas transferências de iniciativa do trabalhador este acordará com a empresa, em documento escrito, as condições em que a transferência se realiza.

5 — O documento de abertura de concurso interno que possa implicar transferências de local de trabalho incluirá, obrigatoriamente, todas as condições de transferência garantidas pela empresa aos trabalhadores que a ele concorram.

### CAPÍTULO VI

#### Trabalho fora do local habitual

#### Cláusula 45.ª

(Trabalho fora do local habitual — Princípio geral)

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

2 — Para efeitos deste capítulo e na falta de indicação expressa no acto de admissão do trabalhador, entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento ou complexo fabril em que ele presta normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a sede, delegação, filial ou armazém a que esteja adstrito.

3 — O Regulamento de Deslocações em Serviço, a elaborar nos termos da cláusula 128.<sup>a</sup> deste acordo colectivo, incluirá, obrigatoriamente:

- a) Condições pormenorizadas respeitantes ao regime de deslocações em serviço;
- b) Valores de reembolso das despesas de transporte e de pagamento das refeições aos trabalhadores deslocados;
- c) Valores fixos de ajudas de custo diárias para o continente, o arquipélago da Madeira, o arquipélago dos Açores e os diferentes países estrangeiros, no caso de grandes deslocações.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### (Pequenas deslocações)

Consideram-se pequenas deslocações, para efeito do disposto neste capítulo, as que permitam a ida e o regresso do trabalhador à sua residência habitual, no mesmo dia.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### (Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações)

1 — Os trabalhadores terão direito nas deslocações a que se refere a cláusula anterior:

- a) Ao reembolso das despesas de transporte documentalmentemente comprovadas;
- b) Ao pagamento das refeições, nos termos do regulamento aplicável, se ficarem impossibilitados de as tomarem nas condições em que normalmente o fazem.

2 — O tempo ocupado nos trajectos de ida e regresso e de espera é para todos os efeitos considerado como tempo de serviço.

3 — O tempo referido no número anterior, na parte em que exceda o período normal de trabalho, será pago como trabalho extraordinário, mas não contará para o cômputo de horas extraordinárias previsto na cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### (Grandes deslocações)

1 — Consideram-se grandes deslocações as não compreendidas na cláusula 46.<sup>a</sup>

2 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a realizar grandes deslocações em serviço, salvo se tiver dado o seu acordo no acto de admissão ou posteriormente.

3 — Salvo quando o documento de admissão disponha em contrário, considera-se que o trabalhador deu o seu acordo à possibilidade de realizar grandes

deslocações em serviço, quando as venha realizando desde há, pelo menos, um ano antes da entrada em vigor deste acordo colectivo ou desde a sua admissão, se ela for posterior a essa data.

4 — A empresa perde o direito de exigir a realização de grandes deslocações, mesmo havendo acordo escrito do trabalhador, quando este passe a desempenhar funções que não pressuponham a necessidade de realizar grandes deslocações.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### (Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações)

1 — Os trabalhadores terão direito, nas deslocações a que se refere a cláusula anterior:

- a) Ao reembolso das despesas de transportes correspondentes, bem como das que tenham de ser feitas por exigência da deslocação, nomeadamente das respeitantes a vacinas e passaportes;
- b) Ao pagamento da viagem de regresso imediato pela via mais rápida, em caso de força maior que o atinja na sua vida pessoal ou familiar e cuja gravidade o justifique.

2 — O tempo ocupado nos trajectos, terrestres ou aéreos, de ida e regresso em relação ao local de trabalho, é, para todos os efeitos, considerado como tempo de serviço.

3 — O tempo referido no número anterior, na parte em que exceda o período normal de trabalho, será pago como trabalho extraordinário, mas não contará para o cômputo de horas extraordinárias previsto na cláusula 38.<sup>a</sup>

4 — Sempre que o trabalhador deslocado o desejar, poderá requerer à empresa que a retribuição ou parte dela seja paga no local habitual de trabalho e à pessoa por ele indicada.

5 — A empresa manterá inscritos nas folhas de pagamento para as caixas de previdência os trabalhadores deslocados, por forma a que estes não percam os seus direitos naquelas instituições.

6 — No caso de deslocação em serviço no continente, por cada período de deslocação de duas semanas o trabalhador terá direito ao pagamento das despesas comprovadas de transporte de ida e volta entre o local onde se encontra e o seu local habitual de descanso.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### (Cobertura de riscos inerentes a deslocações)

1 — Durante o período de deslocação, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, e por facto não imputável ao trabalhador, deixem eventualmente de lhe ser assegurados pela respectiva caixa de previdência ou não lhe sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora, deverão ser cobertos pela empresa, que, para tanto, assumirá

as obrigações que competiriam àquelas entidades se os trabalhadores não estivessem deslocados.

2 — Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico, os trabalhadores terão direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico ou se faltar no local a assistência médica necessária, sem prejuízo das regalias estabelecidas na cláusula 49.<sup>a</sup>

3 — Os trabalhadores deslocados, sempre que não possam comparecer ao serviço por motivo de doença, deverão avisar a empresa no prazo de quarenta e oito horas, sem o que a falta poderá considerar-se injustificada.

4 — Em caso de absoluta necessidade e só quando requerido, como condição necessária para o tratamento, pelos serviços clínicos, em que o trabalhador esteja a ser assistido, a empresa pagará as despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso.

5 — Em caso de morte do trabalhador em grande deslocação, a empresa pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais a ele inerentes para o local a indicar pela família.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### (Inactividade dos trabalhadores deslocados)

As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados em serviço subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### (Local de férias dos trabalhadores deslocados)

1 — O trabalhador deslocado tem direito ao pagamento das viagens de ida e volta entre o local em que se encontra e o da sua residência habitual para gozar as suas férias.

2 — A retribuição correspondente ao período de férias e respectivo subsídio será a que o trabalhador teria direito a receber se não estivesse deslocado, mesmo quando o trabalhador opte por gozar as suas férias no local em que se encontra deslocado.

3 — O tempo de viagem até ao local da residência habitual do trabalhador e o de retorno ao local da deslocação não será contado nas férias.

### CAPÍTULO VII

#### Retribuição de trabalho

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### (Definição e âmbito)

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos da lei, do presente acordo colectivo, do con-

trato individual de trabalho e dos usos da empresa, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — Para os efeitos do n.º 2 da cláusula 2.<sup>a</sup>, da cláusula 92.<sup>a</sup>, do n.º 3 da cláusula 93.<sup>a</sup> e da cláusula 103.<sup>a</sup>, a retribuição compreende a remuneração mensal, o subsídio de férias, o subsídio de Natal, o subsídio de turnos e o subsídio de prevenção.

3 — A remuneração mensal mínima é a que consta do anexo III.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### (Local, forma e data de pagamento)

1 — A empresa é obrigada a proceder ao pagamento de qualquer retribuição de trabalho no local onde o trabalhador preste serviço, salvo se as partes acordarem outro local.

2 — O pagamento da retribuição em dinheiro será efectuado por meio de cheque, vale postal ou depósito bancário à ordem do trabalhador, salvo declaração deste em contrário, por escrito.

3 — No acto do pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento preenchido de forma indelével, donde conste o nome completo deste, a respectiva categoria, classe, nível ou grau, número de inscrição na instituição de previdência respectiva, número de sócio do sindicato, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho extraordinário e a trabalho prestado em dias de descanso ou feriado, subsídios, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

4 — O pagamento da retribuição será feito até ao fim do penúltimo dia útil do mês a que se refere.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### (Remuneração do trabalho extraordinário)

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

- 50 % ou 75 %, respectivamente, para as horas diurnas ou nocturnas que, somadas ao período normal de trabalho, não ultrapassem o total semanal de quarenta e duas horas;
- 100 % para as horas diurnas, além do total indicado na alínea anterior;
- 125 % para as horas nocturnas, além do total indicado na alínea a).

2 — O valor da hora de retribuição normal, para efeitos de pagamento de trabalho extraordinário, é calculado, em cada mês, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{(\text{Remuneração mensal} + \text{sub. de turno} + \text{sub. de prevenção}) \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

(Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado)

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado é remunerado com o acréscimo de 200 % sobre a retribuição normal.

2 — O valor da hora de retribuição normal para efeitos desta cláusula será calculado nos termos do n.º 2 da cláusula anterior.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

(Subsídio de Natal)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo colectivo têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio em dinheiro igual à remuneração mensal, acrescido do duodécimo do montante recebido ou a receber até ao fim do ano, a título de subsídio de turno ou de subsídio de prevenção.

2 — Os trabalhadores admitidos no decurso do ano a que o subsídio de Natal diz respeito receberão a importância proporcional aos meses que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a dez dias.

3 — Este subsídio será pago com a remuneração do mês de Novembro.

4 — No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, a empresa pagará ao trabalhador tantos duodécimos do subsídio de Natal quantos os meses de trabalho prestados no ano da cessação, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a dez dias.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

(Subsídio de turnos)

1 — A remuneração dos trabalhadores em regime de turnos será acrescida dos seguintes subsídios mensais:

- a) 2000\$ para os trabalhadores que fazem dois turnos rotativos, excluído o nocturno;
- b) 2500\$ para os trabalhadores que fazem três turnos rotativos.

2 — Os subsídios previstos no número anterior serão acrescidos de 500\$ nos seguintes casos:

- a) Para os trabalhadores que fazem dois turnos, quando um dos turnos seja nocturno ou quando o descanso semanal não abranja sempre, pelo menos, um sábado ou um domingo;
- b) Para os trabalhadores de três turnos quando o descanso semanal não abranja sempre, pelo menos, um sábado ou um domingo.

3 — Os subsídios de turno indicados incluem a remuneração por trabalho nocturno, salvo quando esta última exceder o valor do subsídio, caso em que o trabalhador terá direito a receber a diferença.

4 — No caso previsto no n.º 2 da cláusula 31.<sup>a</sup>, o subsídio só será devido nos períodos de efectiva prestação de trabalho em regime de turnos.

5 — Estes subsídios são devidos mesmo quando o trabalhador:

- a) Se encontre em gozo de férias;
- b) Seja deslocado temporariamente para horário normal por interesse de serviço, nomeadamente nos períodos de paragem técnica das instalações;
- c) Seja deslocado para outro regime, nos termos dos n.ºs 9 e 10 desta cláusula.

6 — Nos meses de início e de termo de período de prestação de serviço em regime de turnos, o subsídio será pago proporcionalmente ao número de dias de trabalho nesse regime.

7 — Este subsídio está sujeito ao disposto na cláusula 76.<sup>a</sup>

8 — Entende-se por turno nocturno o que se prolonga para além das 24 horas ou que tenha início no período das 0 às 7 horas.

9 — No caso de o trabalhador mudar do regime de turno para o de horário normal, ou do regime de três para dois turnos, mantém-se o direito ao subsídio que vinha a receber:

- a) Sendo a mudança da iniciativa da empresa ou do interesse desta, ou verificando-se o caso do n.º 12 da cláusula 31.<sup>a</sup>, se o trabalhador se encontrar nesse regime há mais de cinco anos seguidos ou desde que nos últimos sete anos perfaça, pela soma de períodos interpolados, um total de cinco anos em tal regime;
- b) No caso do n.º 11 da cláusula 31.<sup>a</sup>

10 — No caso de mudar o regime de turnos previsto no n.º 2 da cláusula 31.<sup>a</sup> para o de horário normal, e desde que se verifiquem os requisitos das alíneas a) ou b) do número anterior, o trabalhador mantém o direito à média dos subsídios que recebeu no último ano civil completo em que prestou serviço naquele regime de turnos.

11 — Para os efeitos do número anterior, no cálculo dos anos referidos na alínea a) do n.º 9 considerar-se-ão como tempo de serviço de turno os períodos de trabalho normal que, nos termos do n.º 2 da cláusula 31.<sup>a</sup>, alternem com o tempo efectivo de turno.

12 — O subsídio pago nos termos dos n.ºs 9 e 10 será reduzido na medida em que venha a ser aumentada a remuneração mensal do trabalhador.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

(Abono para falhas)

1 — Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa ou cobrança ou a quem eventualmente os substitua será atribuído o abono mensal para falhas de 500\$.

2 — Nos meses incompletos o abono será proporcional ao período em que o trabalhador tenha aquela responsabilidade.

## CAPÍTULO VIII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### (Descanso semanal)

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo ou os dias previstos nas escalas de turnos rotativos no regime de laboração contínua. Todos os restantes dias são considerados úteis, com excepção dos feriados.

2 — Se o trabalho estiver organizado por turnos rotativos, em regime de laboração contínua, os horários de trabalho devem ser escalonados de forma que cada trabalhador tenha uma média anual de dois dias de descanso por cinco de trabalho.

3 — Nas situações contempladas no número anterior, os dias de descanso devem coincidir com o sábado e o domingo, no mínimo, de quatro em quatro semanas.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### (Feriados)

1 — É obrigatória a suspensão do funcionamento das unidades, instalações ou serviços da empresa nos dias feriados obrigatórios, ressalvados os casos em que seja praticado o regime de laboração contínua ou em que, estando legalmente dispensado o encerramento nesses dias, tal regime esteja a ser praticado na data da entrada em vigor deste acordo colectivo.

2 — Serão observados na empresa os seguintes feriados:

1 de Janeiro;  
Terça-feira de Carnaval;  
Sexta-Feira Santa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus (festa móvel);  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;  
O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### (Férias)

1 — Os trabalhadores ao serviço da empresa têm direito a um período anual de férias remuneradas, com a duração de trinta dias de calendário, excepto no

ano de admissão, em que beneficiarão do período proporcional ao tempo de serviço que se perfizer em 31 de Dezembro.

2 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e o conselho de gerência, ou quem as suas vezes fizer, ou, na falta de acordo, pela mesma entidade, que deve ouvir para o efeito a CIZ, a CSZ ou o delegado sindical respectivo, por esta ordem de preferência.

3 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o conselho de gerência, ou quem as suas vezes fizer, só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

4 — O período de férias será normalmente gozado em dias seguidos, podendo, no entanto, dividir-se em duas partes se os trabalhadores o solicitarem, mas por forma que o trabalhador goze sempre, pelo menos, consecutivamente, dois terços do período a que tem direito.

5 — Será elaborado e afixado em cada unidade, instalação ou serviço um mapa de férias até 15 de Abril do ano em que vão ser gozadas.

6 — Na marcação dos períodos de férias será, sempre que possível, assegurado o seu gozo simultâneo pelos membros do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### (Interrupção ou modificação das férias por iniciativa da empresa)

1 — A empresa poderá interromper o gozo das férias do trabalhador e convocá-lo a comparecer ao serviço desde que, no acto da convocação ou, estando o trabalhador ausente, perante a CIZ, a CSZ ou o delegado sindical respectivo, o fundamento com a necessidade de evitar riscos de danos, directos ou indirectos, sobre pessoas, equipamentos ou matérias-primas, ou perturbações graves na laboração ou abastecimento público e o trabalhador ou aqueles órgãos sindicais reconheçam a validade da fundamentação invocada.

2 — A empresa poderá também determinar o adiamento das férias, nos casos e nos termos previstos no número anterior.

3 — O novo período de férias ou o período não gozado será marcado por acordo entre o trabalhador e o conselho de gerência, ou quem as suas vezes fizer.

4 — Não havendo acordo, a marcação será feita pelo conselho de gerência, ou quem as suas vezes fizer, dentro do período referido no n.º 3 da cláusula 62.<sup>a</sup>

5 — Se a empresa não fizer a marcação nos termos do número anterior, caberá ao trabalhador escolher o período de férias, devendo, porém, indicá-lo à empresa com a antecedência mínima de quinze dias.

6 — A empresa indemnizará o trabalhador dos prejuízos que o adiamento ou a interrupção das férias, comprovadamente, lhe causarem.

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

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### (Modificação das férias por parte do trabalhador)

1 — Se, na data prevista para o início das férias, o trabalhador estiver impedido de as gozar por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, deverá ser marcado novo período de férias.

2 — A marcação do novo período de férias será feita por acordo entre as partes.

3 — Não havendo acordo, o período de férias será gozado logo que cesse o impedimento.

4 — No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo do impedimento e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozados até ao termo do seu 1.º trimestre.

5 — Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de Dezembro do ano em que se vencem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las no ano seguinte em acumulação com as férias que se vencem nesse ano.

6 — Da aplicação do número anterior não poderá resultar, em caso algum, a acumulação de mais de dois períodos de férias.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### (Doença no período de férias)

1 — Se, durante as férias, o trabalhador for atingido por doença, considerar-se-ão aquelas não gozadas na parte correspondente.

2 — Quando se verifique a situação prevista nesta cláusula, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo.

3 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Previdência ou atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e *contrôle* por médico indicado pela empresa.

4 — O gozo de férias prosseguirá após o termo da doença, nos termos em que as partes acordem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

5 — Aplica-se à situação prevista no número anterior o disposto nos n.ºs 4, 5 e 6 da cláusula 64.<sup>a</sup>

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### (Férias e serviço militar)

1 — Ao trabalhador chamado a prestar serviço militar obrigatório será concedido, antes da incorporação, o período de férias já vencido e respectivo subsídio.

2 — Quando a data da convocação torne impossível o gozo total ou parcial do período de férias vencido, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

3 — No ano em que termine a prestação do serviço militar obrigatório, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que se venceria em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

4 — No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozados até ao termo do seu primeiro trimestre.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### (Retribuição durante as férias)

1 — Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que será pago antes do início do gozo daquelas.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao último dia do ano em que as férias são gozadas.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### (Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias)

1 — No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o 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.

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

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### (Não cumprimento da obrigação de conceder férias)

No caso de a empresa obstar ao gozo de férias nos termos previstos neste acordo colectivo, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da

retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no primeiro trimestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### (Exercício de outra actividade durante as férias)

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a empresa o autorizar.

2 — A contravenção ao disposto no número anterior constitui infracção disciplinar.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### (Irrenunciabilidade do direito a férias)

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

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### (Definição de falta)

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

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

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### (Comunicação e prova sobre as faltas)

1 — As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao conselho de gerência ou a quem as suas vezes fizer, com a antecedência mínima de três dias.

2 — As faltas por motivo de casamento do trabalhador deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de dez dias.

3 — Quando imprevisíveis, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas logo que possível.

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

5 — O conselho de gerência, ou quem as suas vezes fizer, pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação, nos dez dias subsequentes à falta.

6 — A não apresentação de prova nos vinte dias seguintes à sua solicitação torna a falta injustificada, a menos que a não apresentação da prova se deva a facto não imputável ao trabalhador.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### (Faltas justificadas)

1 — Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

- a) Casamento do trabalhador, por onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastos, madrastras e enteados, por cinco dias seguidos, nos quais se inclui a eventual deslocação;
- c) Falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes e afins nos mesmos graus, e irmãos ou cunhados, ou ainda de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, por dois dias consecutivos, nos quais se inclui a eventual deslocação;
- d) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissões de trabalhadores;
- e) Prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- f) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença e consultas ou exames médicos e tratamentos, acidente ou cumprimento de obrigações legais, conforme convocatória expressa das entidades competentes, ou ainda prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, pelo tempo comprovadamente indispensável;
- g) As prévias ou posteriormente autorizadas pela empresa.

2 — Consideram-se justificadas, ao abrigo da alínea g) do n.º 1, as seguintes faltas:

- a) Parto da esposa, por um dia;
- b) No caso de trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, pelo tempo necessário a acorrer a sinistro ou acidente;
- c) Doação de sangue, a título gracioso, por um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- d) Até oito horas por mês para tratar de assuntos de ordem particular, sem necessidade de justificação;
- e) No caso de trabalhadores estudantes, em cada ano civil, até seis dias, consecutivos ou não, para preparação de exames, não podendo ser gozados mais do que quatro dias seguidos e devendo avisar a empresa com uma semana de antecedência relativamente a cada utilização.

3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### (Consequência das faltas justificadas)

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do tra-

balhador, nomeadamente da retribuição, salvo o disposto no número seguinte.

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

- a) As faltas previstas na alínea d) do n.º 1 da cláusula 74.ª, na parte que exceda os correspondentes créditos de horas, salvo tratando-se das faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;
- b) As motivadas por doença ou acidente, que ficam sujeitas ao disposto no capítulo XII deste acordo colectivo;
- c) As dadas ao abrigo da alínea d) do n.º 2 da cláusula 74.ª

3 — Nos casos previstos na alínea f) do n.º 1 da cláusula 74.ª, se o impedimento do trabalhador se prolongar por mais de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 76.ª

##### (Consequências das faltas não justificadas)

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

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

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano;
- b) Faltar com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

3 — O valor da hora de retribuição normal, para efeito de desconto das faltas não justificadas, é calculado, em cada mês, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{(\text{Remuneração mensal} + \text{sub. de turno} + \text{sub. de prevenção}) \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

#### Cláusula 77.ª

##### (Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado)

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, antiguidade e demais regalias, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — É garantido o direito ao lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção preventiva e até ser proferida sentença final, salvo se houver lugar a despedimento pela empresa, com justa causa, apurada em processo disciplinar.

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de quinze dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de caducidade do contrato.

4 — Proferida a sentença condenatória, o trabalhador mantém o direito ao lugar se, ouvida a CIJZ, a CSZ ou o delegado sindical respectivo, a empresa entender que desse facto não advirão consequências desfavoráveis.

5 — A suspensão cessa desde a data da apresentação do trabalhador, sendo-lhe, nomeadamente, devida a retribuição por inteiro, mesmo que, por motivo que não lhe seja imputável, não retome imediatamente a prestação de serviço.

#### Cláusula 78.ª

##### (Licença sem retribuição)

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

2 — A licença só pode ser recusada fundamentadamente e por escrito.

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

4 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

5 — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

6 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos na cláusula 20.ª

7 — A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida por escrito especificamente para esse fim.

8 — Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão nas relações nominais a que se refere a cláusula 27.ª

## CAPÍTULO IX

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 79.ª

##### (Direitos especiais das mulheres trabalhadoras)

1 — Além do estipulado no presente acordo colectivo para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos indicados nos números seguintes.



2 — Durante o período de gravidez e até três meses após o parto ou aborto, a mulher trabalhadora deve ser dispensada de executar tarefas clinicamente desaconselhadas, sem prejuízo da retribuição.

3 — Por ocasião do parto, a mulher trabalhadora tem direito a uma licença de noventa dias, que poderá ter início um mês antes do parto. No caso de aborto essa licença será de trinta dias.

4 — Sempre que a mulher trabalhadora o deseje, pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença referida no número anterior.

5 — Durante a licença referida no n.º 3, a mulher trabalhadora mantém o direito a receber a retribuição tal como se estivesse ao serviço, revertendo para a empresa o subsídio da Previdência a que tenha direito, até valor igual ao pago pela empresa.

6 — No caso de o subsídio da Previdência exceder o valor pago pela empresa, a diferença reverterá a favor da trabalhadora.

7 — As mulheres trabalhadoras que desejem aleitar os seus filhos podem interromper o trabalho diário pelo total de duas horas, repartido por um máximo de dois períodos, durante os primeiros seis meses após o termo da licença de parto. Se a mulher trabalhadora o desejar, poderá utilizar este período no início ou antes do final do seu período normal de trabalho, sem diminuição de retribuição nem redução do período de férias.

8 — As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição, devendo para o efeito apresentar documento comprovativo.

9 — Durante a gravidez e até seis meses após o parto, é facultada à trabalhadora a possibilidade de se recusar a prestar serviço entre as 20 e as 8 horas.

#### Cláusula 80.ª

##### (Direitos especiais para trabalhadores estudantes)

1 — Os trabalhadores que frequentem, em quaisquer estabelecimentos de ensino oficial ou particular, cursos de formação ou valorização profissional terão os seguintes direitos especiais:

- a) Dispensa até duas horas por dia para frequência de aulas, sem prejuízo da retribuição, para ser usada no início ou no termo do período de trabalho;
- b) Gozar férias, interpoladamente ou não, em época à sua escolha.

2 — Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudantes e da frequência dos cursos.

3 — As regalias previstas nos números anteriores só serão concedidas desde que o trabalhador tenha

aproveitamento em, pelo menos, dois terços das disciplinas em que se inscreveu.

4 — Os trabalhadores em regime de turnos só podem beneficiar do disposto nesta cláusula quando, sem grave inconveniente para o funcionamento da empresa, possam transitar para um posto de trabalho cujo horário seja compatível com a frequência do curso.

#### Cláusula 81.ª

##### (Trabalho de menores)

1 — É válido o contrato celebrado directamente com o menor que tenha completado 18 anos de idade.

2 — É também válido o contrato celebrado com menores que tenham completado 16 anos de idade, se for desconhecido o paradeiro do seu legal representante.

3 — Em qualquer dos casos previstos nos números anteriores, o menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando haja oposição do seu legal representante.

4 — É vedado à empresa encarregar menores de 18 anos de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento, em postos de trabalho sujeitos a altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade, poluição ambiente ou sonora e radioactividade.

5 — Os menores de 18 anos não podem ser obrigados à prestação do trabalho antes das 8 e depois das 18 horas, no caso de frequentarem aulas nocturnas, e antes das 7 e depois das 20 horas, no caso de as não frequentarem.

## CAPÍTULO X

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 82.ª

##### (Causas de cessação do contrato de trabalho)

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela empresa com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Rescisão por parte do trabalhador.

2 — É proibido à empresa promover o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos, acto que será nulo de pleno direito.

3 — Cessando o contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador tem direito a férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, nos termos das cláusulas respectivas.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

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

1 — É sempre lícito à empresa e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo, quer não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas neste capítulo.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório das quais resulte que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

5 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### (Cessação do contrato de trabalho por caducidade)

1 — O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### (Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela empresa com justa causa)

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

2 — A verificação de justa causa depende sempre de processo disciplinar, a elaborar nos termos da cláusula 104.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### (Justa causa para despedimento por parte da empresa)

1 — Considera-se justa causa para despedimento por parte da empresa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os comportamentos do trabalhador como tal descritos pela lei.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### (Consequências do despedimento nulo)

1 — O trabalhador tem direito, no caso referido no n.º 3 da cláusula 85.<sup>a</sup>, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa, no respectivo cargo ou posto de trabalho, com a antiguidade que lhe pertencia.

2 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização calculada nos termos previstos na cláusula 92.<sup>a</sup>, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### (Despedimento colectivo)

1 — Considera-se despedimento colectivo, nos termos deste acordo colectivo, a cessação do contrato de trabalho operada, simultânea ou sucessivamente, no período de três meses que abranja, pelo menos, cinco trabalhadores, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento definitivo de uma ou várias unidades, instalações ou serviços, ou redução do número de trabalhadores, para que a empresa invoque motivos conjunturais, estruturais ou tecnológicos.

2 — Ficam abrangidos pelas disposições desta cláusula os despedimentos promovidos pela empresa durante o período de experiência do trabalhador.

3 — A empresa comunicará às comissões de trabalhadores, à CIZ, à CSZ, ao delegado sindical ou ao sindicato, a cada um dos trabalhadores abrangidos e à Secretaria de Estado do Emprego a intenção de proceder a um despedimento colectivo com a antecedência mínima, sobre a data prevista, de noventa dias.

4 — Juntamente com a comunicação a enviar, nos termos do n.º 3, à entidade representativa dos trabalhadores e à Secretaria de Estado do Emprego, serão indicados os seguintes elementos em relação a cada trabalhador a despedir: nome, morada, estado civil, data de nascimento e de admissão na empresa, situação perante a Previdência, número de pessoas a cargo, qualificação profissional, habilitações, secção a que pertence, categoria, classe, nível ou grau e retribuição actual.

5 — A comunicação do despedimento colectivo será ainda acompanhada por um documento escrito contendo as razões de ordem económica, financeira ou técnica, bem como todas as informações necessárias à apreciação dos motivos invocados, sem prejuízo do contacto directo entre as partes interessadas.

6 — Dentro de trinta dias a contar da data da comunicação, deverá a entidade representativa dos trabalhadores remeter à Secretaria de Estado do Emprego o seu parecer sobre a validade do conteúdo da comunicação da empresa, juntamente com a indicação das medidas adequadas a prevenir ou reduzir os despedimentos, à formação e classificação dos trabalhadores, à sua transferência de serviço, ao escalonamento no tempo dos trabalhadores a despedir, bem como quaisquer outras medidas tendentes a minimizar os efeitos do despedimento colectivo.

7 — As entidades referidas no número anterior poderão solicitar à empresa os elementos julgados necessários para a análise da situação.

8 — A Secretaria de Estado do Emprego poderá ainda determinar a dilação, por mais trinta dias, do prazo do n.º 3, comunicando-a à empresa até vinte dias antes do termo do mesmo prazo.

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

- a) Deficientes, entendendo-se como tais os indivíduos que estejam nas condições previstas no n.º 3 da base 1 da Lei n.º 6/71, de 8 de Novembro;
- b) Mais antigos;
- c) Mais idosos;
- d) Com mais encargos familiares;
- e) Mais capazes, experientes ou qualificados.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### (Direitos dos trabalhadores despedidos colectivamente)

1 — Durante um ano, a contar da data do despedimento colectivo, os trabalhadores beneficiam de preferência na admissão na empresa.

2 — A preferência na admissão mantém-se nos casos de transmissão ou transformação da empresa, unidade, instalação ou serviço em que se efectuou o despedimento.

3 — A empresa deverá dar conhecimento aos preferentes da possibilidade do exercício do direito de admissão em carta registada com aviso de recepção.

4 — Os titulares do direito deverão exercê-lo dentro de quinze dias a contar da data de recebimento do referido aviso de recepção.

5 — Cada trabalhador abrangido por despedimento colectivo tem direito às indemnizações previstas na cláusula 92.<sup>a</sup>

6 — O trabalhador tem, durante o prazo referido no n.º 3 da cláusula 88.<sup>a</sup>, o direito de utilizar cinco horas do seu período semanal de trabalho para procurar outro emprego, sem prejuízo da retribuição.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### (Nulidade do despedimento colectivo)

1 — São considerados nulos e de nenhum efeito os despedimentos colectivos efectuados sem observância do disposto nas cláusulas 88.<sup>a</sup> e 89.<sup>a</sup> ou contra o parecer das entidades competentes.

2 — Os efeitos da nulidade são os previstos na cláusula 87.<sup>a</sup>

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### (Rescisão do contrato por parte do trabalhador com justa causa)

1 — O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
- c) Violação culposa das 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 ou dignidade.

2 — O uso da faculdade conferida ao trabalhador de fazer cessar o contrato de trabalho sem aviso prévio, de acordo com as alíneas b) a f) do número anterior, não exonera a empresa da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### (Indemnizações por despedimento com justa causa)

O trabalhador que rescinda o contrato com algum dos fundamentos das alíneas b) a f) da cláusula 91.<sup>a</sup> terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### (Rescisão do contrato por parte do trabalhador com aviso prévio)

1 — O trabalhador tem direito de rescindir o contrato individual de trabalho independentemente de justa causa, devendo comunicá-lo à empresa, por escrito, com o aviso prévio de dois meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

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

4—O duplicado da comunicação escrita prevista no n.º 1 será assinado pela empresa e devolvido ao trabalhador.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### (Encerramento temporário ou diminuição de laboração)

1—No caso de encerramento temporário ou diminuição de laboração de unidade, instalação ou serviço, os trabalhadores afectados manterão o direito à retribuição e demais regalias, contando-se para efeitos de antiguidade o tempo durante o qual ocorrer a situação.

2—O disposto nesta cláusula é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto imputável à empresa ou por razões de interesse desta.

3—Se o encerramento se tornar definitivo, aplicar-se-á o disposto na cláusula 95.<sup>a</sup> a partir da data em que se verifique essa situação.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### (Encerramento definitivo)

1—Em caso de encerramento definitivo de unidade, instalação ou serviço, quer seja da exclusiva iniciativa da empresa, quer seja ordenado pelas entidades competentes, os contratos de trabalho caducam, excepto se a empresa puder conservar ao seu serviço os trabalhadores noutra ou noutras unidades, instalações ou serviços.

2—No caso de os contratos de trabalho caduca-rem, os trabalhadores têm, porém, direito à indemnização fixada na cláusula 92.<sup>a</sup>

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### (Reestruturação dos serviços)

Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência o desaparecimento de determinados postos de trabalho, a empresa assegurará aos trabalhadores que neles prestem serviço e que transitem para novas funções toda a preparação necessária, suportando os encargos dela decorrentes.

### CAPÍTULO XI

#### Disciplina

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### (Poder disciplinar)

1—A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo

com as normas estabelecidas no presente acordo colectivo.

2—A empresa exerce o poder disciplinar através do conselho de gerência ou dos superiores hierárquicos do trabalhador, mediante delegação daquele.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### (Infracção disciplinar)

1—Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis, por este acordo colectivo ou pelos regulamentos internos da empresa, nele previstos.

2—A infracção disciplinar prescreve decorridos trinta dias sobre a data em que a alegada infracção foi do conhecimento do conselho de gerência ou de quem as suas vezes fizer.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### (Sanções disciplinares)

1—As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infracções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão registada;
- b) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- c) Despedimento imediato sem qualquer indemnização ou compensação.

2—A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção, nove dias e, em cada ano civil, o total de vinte dois dias.

3—A suspensão por nove dias só poderá ser aplicada em casos de reincidência ou de infracção disciplinar particularmente grave.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### (Aplicação das sanções disciplinares)

1—Na graduação da sanção serão tomados em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional e da empresa, o carácter das relações entre as partes, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações funcionais do trabalhador com os seus camaradas e todas as circunstâncias relevantes do caso.

2—A mesma falta não poderá ser aplicada mais do que uma sanção disciplinar.

3—As sanções não poderão ter quaisquer consequências para o trabalhador sancionado, quanto à redução dos seus direitos, excepto no que respeita à retribuição, quando a sanção seja a de suspensão e pela duração desta.

4—As sanções serão comunicadas ao sindicato respectivo no prazo máximo de cinco dias.

## Cláusula 101.<sup>a</sup>

### (Sanções abusivas)

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador, por si ou por iniciativa do sindicato que o represente:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea a) da cláusula 16.<sup>a</sup> deste acordo colectivo;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, instituições de previdência ou outras que representem os trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

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

3 — É também considerado abusivo o despedimento da mulher trabalhadora, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da empresa.

## Cláusula 102.<sup>a</sup>

### (Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas)

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos das alíneas a), b) e d) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 92.<sup>a</sup>, sem prejuízo do direito de o trabalhador optar pela reintegração na empresa, nos termos da cláusula 87.<sup>a</sup>

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

## Cláusula 103.<sup>a</sup>

### (Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas)

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula 101.<sup>a</sup>,

o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

- a) Os mínimos fixados no n.º 3 são elevados ao dobro;
- b) Em caso de despedimento, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a um ano.

2 — Se se tratar do caso previsto no n.º 3 da cláusula 101.<sup>a</sup>, sem prejuízo do direito de a trabalhadora optar pela reintegração prevista nos termos da cláusula 87.<sup>a</sup>, a indemnização será o dobro da fixada na cláusula 92.<sup>a</sup> ou a correspondente ao valor das retribuições que a trabalhadora teria direito a receber se continuasse ao serviço até final do período aí fixado, consoante a que for mais elevada.

## Cláusula 104.<sup>a</sup>

### (Processo disciplinar)

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

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo máximo de setenta e cinco dias, salvo se, no interesse da defesa, fundamentado por escrito, se justificar a sua prorrogação até igual período.

3 — Devem ser asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:

- a) Na inquirição, o trabalhador a que respeita o processo disciplinar, querendo, será assistido por dois camaradas de trabalho por ele escolhidos;
- b) A acusação tem de ser fundamentada na violação das disposições legais aplicáveis, das normas deste acordo colectivo ou dos regulamentos internos da empresa nele previstos e deve ser levada ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa remetida por carta registada com aviso de recepção;
- c) No acto de entrega da nota de culpa, o trabalhador deve ser esclarecido de que com a sua defesa deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;
- d) O prazo de apresentação da defesa é de quinze dias a contar da recepção da nota de culpa;
- e) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei;
- f) Quando o processo estiver completo, será presente, conforme os casos, a comissão de trabalhadores, a CIZ, à CSZ ou ao delegado sindical, pela indicada ordem de preferência, ou ao sindicato respectivo, se não existir qualquer daquelas entidades, que se deverá pronunciar no prazo de quinze dias;

- g) O conselho de gerência, ou quem por ele for delegado, deverá ponderar todas as circunstâncias, fundamentar a decisão e referenciar na mesma as razões aduzidas pela entidade mencionada na alínea anterior que se tiver pronunciado;
- h) A decisão do processo, quando for no sentido do despedimento, só pode ser proferida após o decurso de dez dias sobre o termo do prazo fixado na alínea f) e deve ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

4 — A falta das formalidades referidas nas alíneas b), e), f), g) e h) do número anterior determina a nulidade insuprível do processo e a consequente impossibilidade de se aplicar a sanção.

5 — Se, no caso do número anterior, a sanção for aplicada e consistir no despedimento, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula 87.<sup>a</sup>

6 — Se, no caso do n.º 4, a sanção não consistir no despedimento, o trabalhador tem direito a indemnização a determinar nos termos gerais de direito.

7 — O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso preventivamente até decisão final, no caso de se mostrar provável que a sua continuação ao serviço poderá levá-lo a reincidir na alegada infracção, ou a interferir negativamente no desenvolvimento do processo, mantendo, porém, o direito a todas as regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva, nomeadamente o pagamento pontual da retribuição.

8 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

9 — O trabalhador, por si ou pelo seu representante, pode recorrer da decisão do processo disciplinar para a comissão de conciliação e julgamento ou para o tribunal competente.

10 — A empresa não pode invocar, na rescisão com justa causa, factos que não constem da comunicação prevista na alínea h) do n.º 3.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### (Regulamento disciplinar)

O regulamento disciplinar, a elaborar nos termos da cláusula 128.<sup>a</sup>, incluirá, obrigatoriamente:

- a) Regime das delegações de competência disciplinar;
- b) Regras para a nomeação do instrutor;
- c) Modelos a utilizar no processo disciplinar;
- d) Regras de processamento interno;
- e) Enumeração de infracções típicas, por ordem de gravidade, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 104.<sup>a</sup> e 100.<sup>a</sup>;
- f) Modelo de registo das sanções.

## CAPÍTULO XII

### Regalias sociais

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de casamento)

Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo colectivo têm direito a receber, por altura do seu casamento, um subsídio equivalente a um mês de remuneração mensal.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### (Complemento em caso de incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional)

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

Se a retribuição de uma função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa ou à que futuramente venha a ser atribuída à mesma categoria, classe, nível ou grau, a empresa pagará a respectiva diferença.

3 — No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no n.º 1, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a retribuição líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### (Regulamento de regalias sociais)

O regulamento de regalias sociais, a elaborar nos termos da cláusula 129.<sup>a</sup> deste acordo colectivo, definirá, obrigatoriamente, as condições de unificação dos regimes praticados no âmbito da empresa nas seguintes matérias:

- a) Condições de atribuição do complemento de reforma aos trabalhadores reformados por velhice ou invalidez e respectivo valor;
- b) Condições de atribuição do complemento de pensão de sobrevivência e respectivo valor;
- c) Condições de atribuição do complemento de subsídio de doença e respectivo valor;
- d) Condições de atribuição de subsídio de Natal a trabalhadores reformados e aos que se encontrem na situação de impedimento prolongado.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### (Refeitórios e refeições)

1 — Nos locais em que haja cantinas ou refeitórios, os trabalhadores têm direito de os utilizar para tomar as suas refeições, nos termos do regulamento de utilização de cantinas.

2 — Nos locais em que não haja cantinas ou refeitórios, a empresa obriga-se a pagar uma comparticipação para alimentação, nos termos do regulamento referido no número anterior.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### (Regulamento de utilização de cantinas)

O regulamento de utilização de cantinas, a elaborar nos termos da cláusula 128.<sup>a</sup> deste acordo colectivo, definirá, obrigatoriamente:

- a) Os valores a cargo dos trabalhadores pelas refeições tomadas nas cantinas ou refeitórios;
- b) As condições particulares de funcionamento e utilização das cantinas e refeitórios;
- c) O valor da comparticipação para alimentação a pagar aos trabalhadores nos locais em que não haja cantinas ou refeitórios.

### CAPÍTULO XIII

#### Saúde, higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### (Princípios gerais)

A empresa obriga-se a criar e manter serviços responsáveis pelo exacto cumprimento do disposto na alínea c) da cláusula 14.<sup>a</sup>

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### (Comissões de higiene e segurança)

1 — A empresa obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de higiene, segurança e saúde no trabalho.

2 — A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da higiene, segurança e saúde compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa e, particularmente, a comissões eleitas para esse fim entre os que prestam serviço em cada unidade, instalação ou serviço da empresa.

3 — Para os efeitos desta cláusula a estas comissões compete, nomeadamente, verificar se é cumprida a legislação em vigor e o estabelecido neste acordo colectivo, elaborar e transmitir ao conselho de gerência, ou a quem as suas vezes fizer, relatórios sobre o funcionamento dos serviços em causa e propor as medidas que entender convenientes para a sua melhoria.

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### (Exposição frequente a substâncias tóxicas e outros agentes lesivos)

1 — A empresa obriga-se a promover através dos serviços competentes, em conjunto com as comissões referidas na cláusula anterior, a determinação dos postos de trabalho que envolvam exposição frequente

a substâncias tóxicas, explosivas, matérias infectas e outros agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e temperaturas, humidade ou pressões anormais, com risco para a saúde dos trabalhadores.

2 — A definição destes postos de trabalho implica a adopção de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas, podendo ainda determinar, nos termos do regulamento previsto na cláusula 117.<sup>a</sup>, a redução dos períodos normais de trabalho e o recurso a meios de recuperação a expensas da empresa, sem prejuízo dos cuidados médicos especiais, periódicos, e da cobertura estabelecida para acidentes de trabalho e doenças profissionais.

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### (Postos de trabalho isolados)

Enquanto não for aprovado o regulamento previsto na cláusula 117.<sup>a</sup>, a empresa, ouvidas as comissões referidas na cláusula 112.<sup>a</sup>, diligenciará no sentido de estabelecer os esquemas de vigilância dos postos de trabalho isolados, de forma que possam ser detectados rapidamente acidentes ou doenças súbitas.

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### (Equipamento individual)

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

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

3 — Nos termos do regulamento previsto na cláusula 117.<sup>a</sup>, a empresa suportará os encargos com a deterioração dos fatos, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho, ocasionada por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### (Obrigações dos trabalhadores em matéria de prevenção de acidentes e doenças)

1 — Os trabalhadores são obrigados a usar, durante o serviço, o equipamento individual de segurança que for determinado nos termos do regulamento previsto na cláusula 117.<sup>a</sup>

2 — O incumprimento da obrigação referida no número anterior faz incorrer o trabalhador em sanção disciplinar.

3 — Os trabalhadores são ainda obrigados a participar em dispositivos de segurança que sejam montados nas unidades, instalações ou serviços para prevenção e combate de sinistros, bem como a receber a formação apropriada a esse objectivo.

#### Cláusula-117.<sup>a</sup>

##### (Regulamento de higiene e segurança)

1 — A empresa elaborará, no prazo de quatro meses, após a entrada em vigor deste acordo colectivo, um regulamento de higiene e segurança, que entrará em vigor depois de aprovado pelo Ministério do Trabalho.

2 — Na elaboração do regulamento previsto nesta cláusula serão previamente ouvidos os trabalhadores, que se deverão pronunciar no prazo de quarenta e cinco dias, a contar da data de apresentação do respectivo projecto pela empresa.

3 — Este regulamento, além da matéria definida por lei, conterá obrigatoriamente:

- a) Composição e atribuições das comissões de higiene e segurança;
- b) Determinação dos postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, infectas e outros agentes lesivos;
- c) Definição de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas;
- d) Determinação dos esquemas de vigilância dos postos de trabalho isolados, com vista a detectar acidentes ou doenças súbitas;
- e) Condições de atribuição e substituição de fatos ou equipamentos de trabalho.

4 — O conhecimento deste regulamento é obrigatório para todos os trabalhadores, devendo, para o efeito, a empresa fornecer a cada um, quando da sua entrada em vigor ou no acto de admissão, um exemplar do mesmo.

## CAPÍTULO XIV

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 118.<sup>a</sup>

##### (Proibição de diminuição de regalias)

1 — O regime contido neste acordo colectivo é considerado globalmente mais favorável aos trabalhadores da empresa do que o resultante da lei ou de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicáveis.

2 — Da aplicação do presente acordo colectivo não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, grau, nível ou classe profissional e, bem assim, a diminuição da retribuição ou a suspensão de quaisquer regalias de carácter geral, regular ou permanente, anteriormente auferidas no âmbito da empresa.

#### Cláusula 119.<sup>a</sup>

##### (Ajustamento de remunerações)

1 — Todos os trabalhadores que, à data da entrada em vigor deste acordo colectivo, auferirem remuneração mensal igual ou inferior a 13 650\$ e que, por

efeito de aplicação do anexo III, beneficiem de aumento inferior a 850\$, terão direito ao complemento de remuneração necessário para perfazer um aumento deste valor.

2 — Os trabalhadores que, à data da entrada em vigor deste acordo colectivo, auferirem remunerações mensais que se situem entre 13 650\$ e 14 500\$ e que, por efeito da aplicação do anexo III, sejam alteradas para valor inferior a 14 500\$, têm direito ao complemento de remuneração necessário para perfazer este valor.

#### Cláusula 120.<sup>a</sup>

##### (Arredondamentos)

Em todos os casos previstos neste acordo colectivo que impliquem resultados numéricos, o seu arredondamento será feito para a unidade imediatamente superior.

#### Cláusula 121.<sup>a</sup>

##### (Violação das normas de trabalho pela empresa)

O disposto neste acordo colectivo não prejudica a aplicação de sanções em que a empresa incorra por violação das normas reguladoras da relação de trabalho.

#### Cláusula 122.<sup>a</sup>

##### (Casos omissos)

Aos casos omissos deste acordo colectivo aplicam-se as disposições legais vigentes.

#### Cláusula 123.<sup>a</sup>

##### (Reclassificações)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo colectivo serão obrigatoriamente classificados pela empresa, segundo as funções que efectivamente desempenham, de acordo com o disposto no anexo I, no prazo de sessenta dias, a contar da sua entrada em vigor.

2 — Quando os trabalhadores desempenhem funções que correspondam a diferentes categorias, classes, níveis ou graus, serão classificados na mais qualificada, sem prejuízo de continuarem a exercer as funções que vinham a desempenhar.

3 — Nos casos em que, por virtude da entrada em vigor do presente acordo colectivo, seja alterada a classificação dos trabalhadores, esta só se tornará definitiva se, até 15 dias após a comunicação aos interessados, estes não reclamarem dela, por si ou por intermédio da CSZ ou do delegado sindical, se aquela não existir.

4 — Se houver reclamação, esta será objecto de resolução pelo conselho de gerência, sob proposta da comissão prevista na cláusula 124.<sup>a</sup>

5 — Da decisão referida no número anterior, o trabalhador pode recorrer para as entidades competentes.



6 — A classificação efectuada nos termos desta cláusula produz efeitos a partir da data da entrada em vigor deste acordo colectivo.

#### Cláusula 124.<sup>a</sup>

##### (Comissão para reclassificações)

A comissão a que se refere o n.º 4 da cláusula 123.<sup>a</sup> será composta por três elementos, sendo um representante da empresa, outro indicado pela CSZ ou pelo delegado sindical, se aquela não existir, e o terceiro escolhido de comum acordo pelos outros dois.

#### Cláusula 125.<sup>a</sup>

##### (Criação de novas categorias)

1 — Se as necessidades do funcionamento da empresa o impuserem, poderão ser criadas categorias diferentes das previstas neste acordo colectivo.

2 — Cada projecto de criação de categorias será objecto de apreciação e deliberação por uma comissão constituída por dois elementos designados pelo conselho de gerência e dois indicados pelo sindicato ou sindicatos interessados.

3 — As deliberações da comissão referida no número anterior, desde que tomadas por unanimidade, passarão a integrar o presente acordo colectivo, com efeitos a contar da publicação delas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4 — As deliberações referidas no número anterior só são válidas se dos projectos de criação de novas categorias tiver sido dado prévio conhecimento a todos os sindicatos outorgantes deste acordo colectivo.

#### Cláusula 126.<sup>a</sup>

##### (Extinção de categorias)

1 — Não serão criados novos lugares nem feitos novos provimentos nas categorias de capataz, chefia C, demonstrador, encarregado de serviços, inspector principal de gás, propagandista e recepcionista, extinguindo-se as mesmas logo que todos os trabalhadores por elas actualmente abrangidos deixem de exercer as funções definidas para a respectiva categoria.

2 — Os trabalhadores com a categoria de propagandista que deixaram de exercer as funções para que foram admitidos, serão reclassificados de acordo com as funções que actualmente desempenham, sendo-lhes contado o tempo para efeito de promoção automática desde a data em que iniciaram o desempenho das funções correspondentes à categoria em que forem reclassificados.

3 — Não serão criados novos lugares nem feitos novos provimentos na categoria de operador de máquinas de contabilidade; os trabalhadores por ela actualmente abrangidos, logo que passem a exercer funções que não impliquem a utilização de máquinas de contabilidade, serão reclassificados como escrivários na classe a que pertencessem como operadores

de máquinas de contabilidade, com salvaguarda da antiguidade aí obtida, ou na categoria correspondente às funções que passem a exercer.

#### Cláusula 127.<sup>a</sup>

##### (Negociação de acordos complementares)

1 — Os acordos complementares previstos neste acordo colectivo serão negociados com os sindicatos outorgantes.

2 — Os acordos complementares entram em vigor logo que negociados e passam a integrar este acordo colectivo logo que publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Cláusula 128.<sup>a</sup>

##### (Elaboração de regulamentos)

1 — A empresa elaborará, no prazo de sessenta dias, a contar da entrada em vigor deste acordo colectivo, projectos para os regulamentos nele previstos, sobre os quais serão ouvidos os trabalhadores, que se deverão pronunciar no prazo de trinta dias, a contar da apresentação dos respectivos projectos pela empresa.

2 — Para os efeitos desta cláusula serão ouvidos, em cada zona, pela indicada ordem de preferência:

- a) A comissão intersindical;
- b) A comissão sindical;
- c) O delegado sindical.

3 — Nos quinze dias subsequentes ao prazo referido na parte final do n.º 1, deverá a empresa elaborar os regulamentos, os quais entrarão em vigor nos quinze dias seguintes à sua publicação na empresa.

4 — Na elaboração dos regulamentos deve o conselho de gerência tomar em consideração as sugestões das entidades referidas no n.º 2 e, obrigatoriamente, justificar as soluções não coincidentes com essas sugestões.

5 — Nos quinze dias imediatos à publicação de cada regulamento podem as entidades referidas no n.º 2 reclamar dele por escrito.

6 — Os regulamentos a que se refere esta cláusula podem ser alterados durante o seu período de vigência, com observância do disposto nos n.ºs 1 a 5.

7 — O disposto nesta cláusula não se aplica ao regulamento de higiene e segurança, que obedecerá ao disposto na cláusula 117.<sup>a</sup>, e ao regulamento de regalias sociais, que se rege pela cláusula 129.<sup>a</sup>

#### Cláusula 129.<sup>a</sup>

##### (Elaboração do regulamento de regalias sociais)

1 — A empresa elaborará, no prazo de sessenta dias a contar da data da entrada em vigor deste acordo colectivo, um anteprojecto do regulamento de regalias sociais previsto na cláusula 108.<sup>a</sup>, sobre o qual serão ouvidos os trabalhadores, que se deverão pronunciar no prazo de trinta dias, a contar da apresentação do mesmo anteprojecto.

2 — Para os efeitos desta cláusula serão ouvidos, em cada zona, pela indicada ordem de preferência:

- a) A comissão intersindical;
- b) A comissão sindical;
- c) O delegado sindical.

3 — Nos quinze dias subsequentes ao prazo referido na parte final do n.º 1, deverá a empresa elaborar o projecto de regulamento, o qual entrará em vigor se, nos quinze dias seguintes, não houver oposição das entidades referidas no n.º 2.

4 — Havendo oposição, serão abertas negociações nos oito dias seguintes entre a empresa e os sindicatos outorgantes deste acordo colectivo.

5 — O regulamento a que se refere esta cláusula pode ser alterado durante o seu período de vigência, com observância do disposto nos n.ºs 1 a 4.

#### Cláusula 130.ª

##### (Cláusulas de aplicação diferida)

O n.º 1 da cláusula 38.ª e os n.ºs 2 e 3 da cláusula 60.ª só serão aplicáveis no termo do prazo estabelecido na cláusula 128.ª para a elaboração do regulamento de prestação de trabalho em regime de piquetes, ou na data da entrada em vigor deste, se for anterior àquela.

#### Cláusula 131.ª

##### (Pagamento dos retroactivos)

O pagamento dos retroactivos previstos neste acordo colectivo será feito em duas prestações de valor igual, a primeira até ao dia 31 de Dezembro de 1977 e a segunda até ao dia 31 de Março de 1978.

### ANEXO I

#### Definição de categorias e integração profissional

##### SECÇÃO A

##### Definição de categorias

(Os números entre parêntesis que acompanham as designações das categorias correspondem aos grupos de retribuições do anexo III.)

**Abastecedor de carburante (13).** — Trabalhador incumbido da venda nos postos e bombas abastecedoras, competindo-lhe também cuidar das referidas bombas, efectuar as cobranças das vendas efectuadas, proceder à leitura de indicadores e elaboração de mapas do posto, procedendo ainda à prestação de serviços auxiliares necessários quer ao cliente quer ao funcionamento do posto.

**Aeroabastecedor (10).** — Trabalhador que efectua todo o conjunto de operações necessárias e inerentes ao abastecimento e desabastecimento de aeronaves, de acordo com o estabelecido nos regulamentos de abastecimento e segurança de aviões, e tarefas complementares respeitantes àquelas operações. Conduz veículos automóveis pesados e ligeiros dentro e fora da área do aeroporto.

**Ajudante de electricista (13/14).** — Trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

**Ajudante de fogueiro (11/12/13/14).** — Trabalhador que forma equipa com os fogueiros, actuando sob a orientação e responsabilidade dos mesmos, nos termos da regulamentação legal aplicável. Cabe-lhe ainda colaborar no abastecimento de combustível para os geradores de vapor. Procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados.

**Analista funcional (05).** — Trabalhador que estuda o conjunto da empresa sob o ponto de vista da homogeneidade do seu tratamento informático. Determina as necessidades de informação e elabora os respectivos cadernos de encargos e as actualizações dos sistemas de informação.

**Analista orgânico (07).** — Trabalhador que pode ser responsável pela manutenção e alteração dos sistemas já em exploração; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador. Analisa os resultados dos testes e pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas, de os executar ou de coordenar equipas de programação.

**Analista de sistemas (06).** — Trabalhador que estuda a implantação dos sistemas informáticos definidos nos respectivos cadernos de encargos, tendo em vista a sua optimização técnica e rentabilidade económica. Cabe-lhe a especificação de programas e elaboração de *jobs* de teste das aplicações e o *contrôle* da implementação das aplicações. Organiza o *dossier* de análise de sistemas e pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

**Apointador (11/12).** — Trabalhador que procede à recolha, registo, selecção ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e outros materiais necessários a sectores ligados à produção.

**Aprendiz (15/16).** — Trabalhador com menos de 18 anos que se prepara para uma profissão da construção civil ou da metalurgia.

**Assentador de isolamentos térmicos e acústicos (10/11/12).** — Trabalhador que predominantemente coloca materiais isolantes, em tubagens, válvulas, permutadores, fornalhas, reservatórios e outros aparelhos; planifica, traça e executa os respectivos acabamentos utilizando chapas ou outros materiais. Aplica protecções antifogo em estruturas e equipamentos.

**Assessor IV (04).** — Trabalhador de quem se requerem conhecimentos profundos no domínio da aplicação eficaz de processos científicos; que presta trabalho, devendo integrar eventuais omissões dos regulamentos concernentes à execução do trabalho prestado, e cujas funções consistem na realização de estudos e análise dos respectivos resultados, devendo, quando for caso disso, proceder à interpretação des-

ses resultados, na perspectiva de uma técnica ou de um ramo científico. Pode, ainda, coordenar e orientar profissionais de grau inferior.

*Assessor III* (05). — Trabalhador de quem se requer conhecimentos profundos no domínio da aplicação eficaz de processos científicos e cujas funções consistem na realização de estudos e análises dos respectivos resultados. Pode coordenar e orientar profissionais de grau inferior.

*Assessor II* (06). — Trabalhador de quem se requer conhecimentos profundos no domínio da aplicação eficaz de processos científicos e cujas funções consistem em colaborar na realização de estudos. Para o efeito da recolha de elementos para a realização de estudos em que deva colaborar, pode coordenar e orientar profissionais de grau inferior.

*Assessor I* (07). — Trabalhador de quem se requer, além de uma formação de base genérica, uma instrução especializada que lhe haja proporcionado conhecimentos específicos para a aplicação de um processo e cujas funções consistem na recolha e na elaboração básica de elementos necessários a um subsequente tratamento por método científico.

*Assistente operacional* (08). — Trabalhador que a partir do estudo e análise de um projecto orienta e fiscaliza a sua concretização em obra, elabora cadernos de encargos e controla a qualidade de produção, baseando-se nos manuais técnicos e na normalização vigente. Poderá igualmente executar os desenhos inerentes à sua função. Coordena e inspeciona vários tipos de equipamento específico e poderá ser responsável pela sua manutenção e funcionamento. Tem conhecimentos de medições e orgânicos, resistência de materiais, métodos de execução e fabrico. Na sua actividade poderá participar na elaboração de expediente específico, contactar com colaboradores do exterior e entidades oficiais. Coadjuva e apoia o seu superior imediato em tarefas por este delegadas.

*Auxiliar de jardim infantil* (13). — Trabalhadora que, sob a orientação da educadora de infância, executa tarefas complementares no acompanhamento das crianças, durante a sua permanência no jardim-infantil.

*Bate-chapa* (10/11/12). — Trabalhador que procede à execução e reparação de peças de chapa fina, enforma e desempena por martelagem usando as ferramentas adequadas.

*Caixa* (09). — Trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de movimento relativo às transacções respeitantes à gestão da empresa. Recebe numerário e outros valores e verifica se as suas importâncias correspondem às indicadas nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

*Caixeiro* (10/11/12). — Trabalhador que no estabelecimento vende directamente ao público, recebe pedidos de encomendas e executa as tarefas administrativas inerentes à função, podendo substituir o caixeiro-encarregado na ausência deste.

*Caixeiro-ajudante* (13/14). — Trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para caixeiro.

*Caixeiro-encarregado* (09). — Trabalhador que no estabelecimento, ou num sector do mesmo, dirige o pessoal, executa, coordena e controla a venda directa ao público e o serviço a ele inerente, podendo registar e receber as importâncias respeitantes às transacções efectuadas, zelando pela conservação e segurança dos materiais e existências.

*Canalizador* (10). — Trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo, plástico ou matérias afins e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

*Capataz* (11). — Trabalhador designado de um grupo de indiferenciados para dirigir os mesmos.

*Carpinteiro* (10/11/12). — Trabalhador que predominantemente realiza trabalhos em madeira, incluindo os respectivos acabamentos, no banco da oficina ou na obra, utilizando maquinaria apropriada. Pode construir e montar cofragens. Repara estores e repara ou constrói móveis.

*Chefe de departamento* (05). — Trabalhador que promove a execução de directrizes, planificando, coordenando e desenvolvendo a actividade dos órgãos que integram o departamento que chefia.

*Chefe de divisão* (03). — Trabalhador que promove a execução de directrizes, planificando, coordenando e desenvolvendo a actividade da divisão que chefia.

*Chefe de secção* (07). — Trabalhador que coordena a actividade duma secção, executando as tarefas que a ela incumbem e orientando os profissionais nela integrados.

*Chefe de serviços* (06). — Trabalhador que orienta e coordena a actividade dos órgãos integrados no serviço que chefia.

*Chefia A* (produção ou manutenção) (08). — Trabalhador que na dependência do chefe de secção coordena e orienta o trabalho de profissionais de nível inferior, quer se trate de chefia ou executantes. Tem conhecimentos de mais de uma especialidade do seu ramo de actividade e dos processos de actuação e tecnologia aplicáveis, no que respeita à sua operação ou manutenção, cujas tarefas pode desempenhar quando necessário. Para o desempenho das suas tarefas terá de possuir conhecimento geral do sector onde trabalha e, também, profundos conhecimentos das instalações e equipamentos sob a sua responsabilidade. Pode integrar-se em equipas de manutenção coordenadas por si ou por uma chefia de nível superior quando em paragem técnica de instalações.

**Chefia B** (produção ou manutenção) (09). — Trabalhador que na dependência da chefia de nível A executa tarefas inerentes à sua profissão e controla e orienta tarefas de outros profissionais de nível inferior. Possui conhecimentos relativamente às instalações e equipamentos a seu cargo e elevada especialização no ramo do seu sector profissional. Pode integrar-se em equipas de manutenção coordenadas por si ou por uma chefia de nível superior quando em paragem técnica de instalações.

**Chefia C** (produção) (10). — Trabalhador com conhecimentos específicos do seu sector de actividade, com responsabilidade de execução de tarefas. Coordena a actividade de outros executantes enquadrados em grupos salariais inferiores, subordinando-se a um programa de trabalho delimitado.

**Cobrador** (11). — Trabalhador que efectua, no exterior da empresa, recebimentos, pagamentos, depósitos, leitura de contadores e cálculo de valores a cobrar, bem como as respectivas tarefas administrativas directamente relacionadas com as cobranças.

**Condutor de distribuição de combustíveis** (11). — Trabalhador que recebe o serviço destinado à viatura, colabora com o motorista nas manobras a efectuar, trata das cargas e descargas, escreve todo o movimento da viatura, assim como dos produtos que transporta, em mapa de guias de transporte, passa notas de entrega, recibos de venda a dinheiro, faz o registo destas vendas em mapa próprio, efectua a cobrança das referidas vendas e tarefas inerentes e faz o depósito bancário. Efectua sondagens. Sempre que necessário e possível colabora, na estrada, com o motorista nas desempanagens, montagem e desmontagem de rodas e pneus.

**Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte** (10/11/12). — Trabalhador que conduz guinchos, pontes, pórticos rolantes, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas similares para transporte e arrumação de materiais ou produtos, zelando pelas condições de utilização das mesmas.

**Consultor I** (03). — Trabalhador de quem se requerem conhecimentos especializados num ramo científico ou conhecimentos profundos no domínio da aplicação e exploração eficazes de processos científicos. Presta trabalho, devendo integrar eventuais omissões dos regulamentos concernentes à execução do trabalho prestado, e cujas funções são, principalmente, de realização ou de coordenação de estudos e, na perspectiva de várias técnicas ou ramos científicos, de análise e interpretação dos resultados desses estudos. Pode coordenar e orientar profissionais de grau inferior.

**Consultor II** (02). — Trabalhador de quem se requer uma formação geral muito extensa que lhe haja proporcionado ou uma cultura científica e, no âmbito dela, conhecimentos altamente especializados ou uma profunda cultura geral capaz de integrar, no plano da inteligência, vários sectores da actividade da empresa; que presta trabalho mediante a aplicação de métodos conhecidos e segundo orientações gerais, mas, virtual-

mente, sem obediência a regulamentos relativos à execução do trabalho prestado, e cujas funções são, sobretudo, de consultadoria, embora também possam consistir na coordenação e orientação de profissionais de grau inferior.

**Consultor III** (01). — Trabalhador de quem se requer, além do conhecimento da globalidade da organização da empresa, uma formação geral muito extensa que lhe haja proporcionado ou uma cultura científica e, no âmbito dela, conhecimentos altamente especializados ou uma profunda cultura geral capaz de integrar, no plano da inteligência e da acção, vários sectores da actividade da empresa; que, virtualmente, presta trabalho sem obediência a regulamentos e a orientações gerais relativos à execução do trabalho prestado e, ainda, sem a possibilidade de recurso a métodos conhecidos e cujas funções são, sobretudo, de consultadoria, embora também possam consistir na coordenação e orientação de profissionais de grau inferior.

**Contabilista** (07). — Trabalhador que organiza serviços e planifica circuitos contabilísticos, analisando os vários sectores de actividade, com vista à recolha de dados que permitam a determinação dos custos e dos resultados de exploração. Fornece elementos contabilísticos e assegura o *contrôle* orçamental.

**Contínuo** (12/13). — Trabalhador que anuncia, acompanha e informa visitantes, estampilha e distribui correspondência e outro expediente e objectos exclusivamente do serviço da empresa. Pode eventualmente executar a reprodução e separação de documentos, bem como prestar outros serviços auxiliares de escritório.

**Controlador de informática** (10/11). — Trabalhador que exerce o *contrôle* da documentação de base e procede à sua eventual codificação; contacta com os utilizadores se necessário; verifica e corrige as listas de anomalias, controla os documentos emitidos pelo ordenador e procede à sua embalagem e expedição.

**Coordenador gráfico** (08). — Trabalhador que dirige a actividade de um sector gráfico, coordenando e executando as funções que a ele incumbem, bem como orientando os profissionais nela integrados.

**Correspondente em línguas estrangeiras** (09). — Trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; redige a resposta mediante instruções definidas; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos. Eventualmente opera com *telex*.

**Cozinheiro** (11/12). — Trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições respeitando rigorosamente os princípios de higiene exigindo o bom estado dos géneros alimentícios e procede ao empratamento. Consoante o seu nível pode re-

quisitar géneros e pode ser encarregado de organizar, coordenar e dirigir os trabalhos de cozinha. Zela pela limpeza da cozinha e respectivos utensílios.

*Dactilógrafo* (13/14). — Trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios. Imprime, eventualmente, papéis matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente pode executar serviço de arquivo respeitante ao sector em que trabalha.

*Decapador por jacto* (10/11/12). — Trabalhador que, por jacto de areia, prepara peças metálicas para ulteriores operações industriais, retirando-lhes impurezas, gorduras ou óxidos, procedendo a outras operações até obter o estado desejado para receber a protecção que lhe vai ser aplicada.

*Delegado técnico* (09/10). — Trabalhador que efectua estudos, projectos, cálculos e orçamentos de GPL, transformação de aparelhagem de queima, aplicação de gás em máquinas e aquecimentos de ambiente; orienta e fiscaliza a sua execução. Elabora memórias descritivas, desenhos e esquemas da rede de distribuição de gás. Realiza e orienta ensaios técnico-económicos e poderá ser responsável pela manutenção e funcionamento de certa aparelhagem inerente às montagens de GPL. Indica as obras de construção civil necessárias à montagem das instalações de gás, procedendo à fiscalização da execução e aos ensaios de aprovação final das mesmas. Dá pareceres técnicos sobre acidentes com gás. Compila elementos para a elaboração dos processos de licenciamento à Direcção-Geral dos Combustíveis e outras entidades oficiais.

*Demonstrador* (11). — Trabalhador que faz demonstração de artigos e exposições antes e depois da venda, acentuando as vantagens dos mesmos e distribuindo folhetos, catálogos e amostras.

*Desenhador* (10/11/12). — Trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e segundo orientações técnicas superiores, executa os desenhos das peças e descreve-as até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução da obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução prática e das técnicas. Consoante o seu grau de habilitações profissionais e a correspondente prática no sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgue necessárias ou convenientes.

*Desenhador projectista* (08). — Trabalhador que a partir do programa dado, verbal ou escrito, estuda, esboça ou desenha a totalidade de um conjunto ou partes de um conjunto, concebendo a sua estruturação e interligação, desenhando-a em pormenor, determinando a sua específica finalidade e rendimento, elaborando para o efeito cadernos de encargos e memórias descritivas que completem ou esclareçam aspectos particulares das peças desenhadas com perfeita observância de normas e textos legais, colhe os elementos indispensáveis às soluções em estudo, para sua apro-

vação, nos locais ou junto de entidades oficiais. Colabora sempre que necessário na normalização e actualização dos manuais técnicos da sua empresa no que respeita à principal actividade que desenvolve. Quando necessário, prestará assistência à obra durante a sua execução.

*Despenseiro* (12). — Trabalhador responsável pelas existências, armazenamento, conservação e distribuição dos géneros alimentícios. Mantém actualizados os registos, confere as notas de entrega e informa superiormente sobre as necessidades de aquisição. Vigia o funcionamento das instalações frigoríficas e executa a limpeza da despensa.

*Detector de deficiências de fabrico* (11). — Trabalhador que de forma simples, por tacto, visão ou utilizando instrumentos de verificação e medida, verifica se os materiais e produtos estão em condições de utilização, separando os que apresentem deficiências.

*Director* (02). — Trabalhador responsável perante o conselho de gerência ou perante um director-geral pela gestão de uma estrutura funcional da empresa de nível orgânico imediatamente inferior ao de direcção-geral.

*Director-geral* (01). — Trabalhador responsável pela gestão de uma das grandes estruturas funcionais que organicamente constituem a empresa.

*Distribuidor/cobrador de gás* (11). — Trabalhador que procede à distribuição de gás e material de queima, conferindo a carga e efectuando cobranças de acordo com a respectiva folha. Colabora ainda com o motorista nas manobras a efectuar e na solução de pequenas avarias.

*Educadora de infância* (11). — Trabalhadora que, recorrendo às técnicas pedagógicas adequadas, acompanha e orienta as crianças em idade pré-escolar, promovendo o seu desenvolvimento mental e físico e preparando a sua integração escolar futura.

*Electricista operador de subestação* (09). — Trabalhador que vigia e controla a transformação ou distribuição de energia eléctrica em subestações ou postos de seccionamento de alta tensão, fazendo interligações entre redes; toma as medidas necessárias para a continuidade do serviço em situações anormais e o seu retorno à normalidade e regista as leituras manobras e outras operações efectuadas durante o seu turno de serviço.

*Electromecânico* (10/11). — Trabalhador que faz a montagem de postos de abastecimento e estações de serviço, repara em oficina ou no exterior todas as avarias do material da sua especialidade, incluindo aparelhos de precisão, tais como calculadoras, manómetros e totalizadores. Realiza montagens eléctricas; dirige determinados serviços de construção civil, procede a provas hidráulicas e pneumáticas, assim como calibrações de reservatórios. Elabora relatórios técnicos com implicações comerciais. Conduz sempre que necessário carros-oficina.

*Empregado de balcão* (12). — Trabalhador responsável por todas as tarefas relacionadas com o serviço de bar na empresa, observando as regras de *contrôle* necessárias.

*Empregado de refeitório* (13). — Trabalhador que executa, nos diversos sectores de um refeitório ou cantina, trabalhos relativos à preparação e serviço de refeições, preparando as salas, colocando nas mesas os artigos de consumo e colaborando no empratamento.

*Encarregado de armazém* (07/09). — Trabalhador que enquadra o pessoal executante do armazém (fiel e outros profissionais do ramo), coordenando a distribuição das suas actividades. É responsável pela orientação das diversas fases de expedição, recepção, devolução de materiais e produtos químicos, assegura em colaboração com o superior hierárquico o fornecimento de materiais existentes em *stock*, esclarecendo os utilizadores de dúvidas quanto à sua natureza; faz a orientação e verificação das normas de segurança quanto à movimentação de mercadorias; faz a apreciação (através de notas de encomenda, de normas de fabrico e documentos similares), de materiais recepcionados, nomeadamente artigos de importação; assegura a transferência de mercadorias entre armazéns da empresa, sua documentação e preenchimento. Presta apoio directo aos inventários do armazém. A amplitude do armazém determina o nível I ou II, considerando-se como armazéns de grande amplitude os das refinarias e os de porte similar, nos quais ficam, desde já, incluídos os de Olivais, Contumil (ex-Cidla) e Coimbra (ex-Cidla).

*Encarregado de cantina e refeitório* (09). — Trabalhador que supervisiona os serviços de uma cantina ou refeitório, coordenando e orientando os profissionais da empresa que integram a respectiva cantina ou refeitório. Participa no estabelecimento de ementas; requisita géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários. Pode participar na recepção de produtos. Verifica a quantidade e qualidade das refeições. Colabora com o inspector de cantinas e refeitórios sempre que solicitado. Procede às tarefas administrativas inerentes à função.

*Encarregado de contínuos e porteiros* (10). — Trabalhador que superintende e coordena toda a actividade relativa aos contínuos, porteiros e similares de determinada zona da empresa.

*Encarregado de estação de serviço* (09). — Trabalhador que superintende e coordena toda a actividade dos profissionais que integram a estação de serviço.

*Encarregado de serviço* (09). — Trabalhador com funções de execução, que coordena o trabalho de outros profissionais, sem exercer nenhuma função de chefia.

*Enfermeiro* (10). — Trabalhador que executa, directa ou indirectamente, funções que visam o equilíbrio da saúde humana, quer no seu estado normal, com acções preventivas, quer no seu estado de doença,

ministrando cuidados complementares e/ou sequências de acção clínica, podendo eventualmente elaborar documentos diversos relacionados com a sua função.

*Enfermeiro-coordenador* (08). — Trabalhador que, para além de poder exercer as funções de enfermeiro, tem responsabilidade de coordenação e orientação de outros profissionais de enfermagem.

*Escriturário* (10/11/12). — Trabalhador que exerce exclusivamente serviço geral de escritório e não dirige pessoal a qualquer nível. Compete-lhe, designadamente: redigir correspondência, notas informativas ou outros documentos, dando-lhes seguimento apropriado; compila os dados necessários para responder à correspondência; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição ou regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa as ordens de pagamento; escritura em livros as receitas e despesas ou outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos; atende candidatos a vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos e outros documentos e elabora dados estatísticos. Pode operar com máquinas de escritório.

*Escriturário especializado* (09). — Trabalhador que, sem funções de chefia, executa as tarefas mais qualificadas ou especializadas de escriturário, o que implica uma experiência ou qualificação superior às exigidas normalmente ao escriturário.

*Especialista* (10). — Trabalhador com funções de execução complexas ou delicadas, cuja realização exige formação técnica específica e experiência profissional elevada, obedecendo a instruções genéricas fixadas superiormente para executar as tarefas correspondentes à sua categoria profissional. Pode ser coadjuvado na sua actividade por profissionais de nível igual ou inferior, em equipas constituídas para tarefas específicas.

*Especialista qualificado* (09). — Trabalhador especialista ou equiparado que pela sua formação técnica geral e específica, aptidão e experiência profissional executa predominantemente tarefas de qualificação superior às exigidas à sua profissão e que requerem elevada especialização no ramo do seu sector profissional. Pode ocasional e temporariamente coordenar sem funções de chefia a actividade de profissionais de nível inferior. O acesso a esta categoria depende de parecer favorável da comissão referida na cláusula 124.\*

*Especializado* (11). — Trabalhador com funções de execução cuja realização exige conhecimentos técnicos específicos do ramo profissional respectivo e tempo de aprendizagem não muito longo, obedecendo a instruções pormenorizadas para executar as tarefas correspondentes à sua categoria profissional, podendo ser

coadjuvado na sua actividade por profissionais de nível igual ou inferior, em equipas constituídas para tarefas específicas.

*Estafeta* (11). — Trabalhador que executa a distribuição de expediente e objectos de serviço, entre instalações da empresa ou para destinatários exteriores a esta, utilizando ou conduzindo veículo automóvel ou motorizada, quando necessário. Pode efectuar levantamento de materiais e a sua entrega e ser portador dos quantitativos monetários necessários a esses levantamentos, bem como a outros pagamentos.

*Estagiário* (13/14). — Trabalhador que desenvolve a sua aprendizagem para escriturário.

*Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira* (10). — Trabalhador que desempenha as funções de esteno-dactilógrafo em língua portuguesa num ou mais idiomas estrangeiros.

*Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa* (11). — Trabalhador que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, eventualmente, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*), para a reprodução de textos e executar trabalhos acessórios de escritório.

*Ferramenteiro ou entregador de ferramentas, materiais ou produtos* (11). — Trabalhador que em armazéns, ou noutros locais das instalações, entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, podendo efectuar o registo e *contrôle* dos mesmos. Pode proceder à conservação e a operações simples de reparação.

*Fiel de armazém* (10). — Trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e produtos; executa e verifica os respectivos documentos; colabora e responsabiliza-se pela conservação e arrumação das mercadorias e produtos; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição pelos serviços utilizadores; satisfaz os pedidos de requisição dos utentes ou clientes; procede à elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

*Fiscal de obras* (10). — Trabalhador que fiscaliza os trabalhos da sua especialidade segundo o caderno de encargos e verifica os materiais empregues.

*Foguetiro de 1.º (ajudante de operador)* (10). — Trabalhador com conhecimentos das instalações de caldeiras e equipamentos auxiliares e eventualmente de sistemas de distribuição de vapor, actuando sob a orientação e coordenação do foguetiro-chefe. Vigia as condições de funcionamento das instalações e equipamento e executa as manobras inerentes à sua condução em marcha normal, paragens, arranques e situações de emergência. Verifica e previne as condições de segurança do equipamento e do pessoal. Poderá assegurar a lubrificação do equipamento a seu

cargo. Controla, regula e regista variáveis processuais. Pode substituir o foguetiro-chefe nos seus impedimentos. Integra-se em equipas de manutenção.

*Foguetiro-chefe (operador de caldeiras)* (09). — Trabalhador com profundos conhecimentos das instalações de caldeiras e equipamentos auxiliares e eventualmente de sistemas de distribuição de vapor, responsável pela condução de uma ou mais caldeiras, orientando e coordenando a actividade de outros foguetiros. Vigia as condições de funcionamento das instalações e equipamento e executa as manobras inerentes à sua condução em marcha normal, paragens, arranques e situações de emergência. Verifica e previne as condições de segurança do equipamento e do pessoal. Poderá assegurar a lubrificação do equipamento a seu cargo. Controla, regula e regista variáveis processuais. Integra-se em equipas de manutenção.

*Fresador mecânico* (10/11/12). — Trabalhador que, operando uma fresadora, executa todos os trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça-modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

*Inspector de cantinas e refeitórios* (09). — Trabalhador de hotelaria que, ligado à entidade de que depende a concessão da exploração, controla e fiscaliza o cumprimento integral das condições de concessão das cantinas e refeitórios, nomeadamente no que respeita à qualidade, quantidade, custo e higiene das refeições e serviços. Informa directamente as chefias e serviços interessados das faltas, quebras e outras ocorrências, prestando o apoio administrativo inerente às suas funções.

*Inspector de equipamento e corrosão* (08/09). — Trabalhador que efectua a inspecção completa do equipamento estático e órgãos de máquinas, utilizando para o efeito meios técnicos adequados, visando a sua manutenção em condições seguras e eficientes de funcionamento. Analisa e avalia os resultados obtidos e, em colaboração com a chefia, aprecia-os, efectua previsões da vida do equipamento e dá indicações sobre futuras reparações ou substituições. Providencia para que as reparações ou alterações de equipamento se realizem de acordo com as especificações, normas e regulamentos em vigor. Elabora os relatórios das inspecções por si efectuadas. Procede a *contrôle* de corrosão. Pode fazer a supervisão de empreitadas de manutenção. Participa na preparação dos programas de paragem. Faz todos os desenhos técnicos necessários ao serviço. Organiza, mantém e actualiza o arquivo dos processos do equipamento. Assiste aos ensaios de pressão de todo o equipamento estático e autoriza, pela parte da manutenção a entrada do mesmo em funcionamento.

*Inspector principal de gás* (08). — Trabalhador que actualmente tem esta categoria e que na ex-Cidla assegura as funções mais qualificadas da inspecção.

*Investigador operacional* (05). — Trabalhador responsável por estudos de investigação, estatísticas e de métodos científicos que apoiam os sistemas integrados de gestão.



**Jardineiro (12).** — Trabalhador que se encarrega do arranjo e conservação dos jardins.

**Lavador (13).** — Trabalhador que procede à lavagem de veículos automóveis e industriais, executando os serviços complementares inerentes, quer por sistema manual quer por máquina, e desenvolve a aprendizagem para lubrificador. Nos postos de abastecimento dá assistência a pneus e câmaras-de-ar.

**Litógrafo/fotógrafo. (10).** — Trabalhador que fotografa ilustrações ou textos, para obter positivos transparentes, tramados ou não, destinados à sensibilização de chapas metálicas para impressão a uma ou mais cores.

**Litógrafo-impressor (10).** — Trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento de uma máquina de imprimir folhas de papel, indirectamente a partir de uma chapa fotolitografada e por meio de um cilindro revestido de borracha.

**Lubrificador de veículos automóveis (11).** — Trabalhador que procede à lubrificação de veículos automóveis, mudança de óleo de motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicados. Quando necessário ao desempenho da função, conduz os respectivos veículos.

**Marinheiro (11/12).** — Trabalhador que auxilia o mestre, substituindo-o nas suas faltas ou impedimentos, incumbindo-lhe também o serviço de manobras de atracação e desatracação. Pode ligar e desligar mangueiras nas embarcações e terminais para efeitos de carga ou descarga.

**Mecânico de equipamento de abastecimento de aviões (10).** — Trabalhador que efectua a manutenção de todo o equipamento, incluindo instrumentos de controlo e de medida, de abastecimento e desabastecimento de combustíveis à aviação militar e civil, de acordo com as normas de segurança internacionais, procedendo também a testes periódicos.

**Mecânico de aparelhos de precisão (10/11).** — Trabalhador que monta, repara, transforma e afina os aparelhos de precisão ou peças mecânicas de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos ou outros. Procede à montagem de depósitos e respectivas tubagens. Conduz, sempre que necessário, carros-oficinas.

**Mecânico de automóveis (10/11/12).** — Trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos a automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

**Mestre de tráfego local (10/11).** — Trabalhador responsável pela condução e conservação da embarcação, tendo responsabilidades de coordenação do pessoal que lhe está adstrito, bem como da prevenção da carga. O seu nível profissional é determinado em função da potência da embarcação, consoante aquela seja inferior ou superior a 400 HP.

**Monitor de abastecimento e lubrificação (10).** — Trabalhador que prepara tecnicamente os lubrificadores e os trabalhadores de rodovia, através de pequenos cursos de aprendizagem, aperfeiçoamento ou reciclagem.

**Monitor de gravação (10).** — Trabalhador que planifica e coordena todo o trabalho do sector de gravação, orienta e forma o respectivo pessoal.

**Montador de andaimes (11).** — Trabalhador que predominantemente monta ou desmonta tubagens, andaimes metálicos ou de madeira e zela pela sua conservação.

**Montador de peças (11).** — Trabalhador que monta peças, aparelhos ou órgãos mecânicos e pequenos conjuntos, não lhe competindo o ajustamento e a afinação final. Rejeita as peças que não se adaptem ou nas quais note deficiências.

**Montador de pneus (12).** — Trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneus e vulcaniza pneus e câmaras-de-ar.

**Motorista (10).** — Trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros, pesados, de caixa aberta, carros-tanques com ou sem atrelado, semi-reboques de caixa aberta ou tanques). Compete-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta. Conduzindo veículos com distribuição e veículos pesados será acompanhado, respectivamente, por distribuidor ou condutor, salvo quando a empresa demonstrar que é desnecessário. Nos carros-tanques podem as tarefas de condutor ou distribuidor, na falta destes, ser desempenhadas por outro motorista, salvo na distribuição de petróleo a retalho.

**Motorista prático (10/11).** — Trabalhador responsável por toda a aparelhagem mecânica existente a bordo e sua manutenção, executando pequenas reparações em caso de avaria. Compete-lhe também a coordenação e orientação do pessoal que lhe está adstrito. O seu nível profissional é determinado em função da potência da embarcação, consoante aquela seja inferior ou superior a 400 HP.

**Não especializado (13).** — Trabalhador que executa tarefas simples, diversificadas, normalmente não discriminadas e totalmente determinadas e controladas.

**Oficial electricista (10/11).** — Trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução, monta e repara instrumentos de medida e controlo industrial.

**Operador de central (07).** — Trabalhador com profundos conhecimentos das instalações a seu cargo e da tecnologia associada. É responsável pela condução de uma ou mais unidades, coordenando toda a informação recolhida e disponível, actuando predominantemente na sala de controlo e localmente sempre que as circunstâncias o imponham. Depende directamente do chefe de turno (chefe de serviço) que assegura a



chefia e a responsabilidade global da central. Integra-se em equipas de manutenção. Os operadores da central terão a seu cargo exclusivamente um conjunto de unidades ou a central eléctrica.

*Operador de computador (10).* — Trabalhador que opera o computador, especialmente os seus periféricos. Substitui o operador de consola nos casos de impedimento deste.

*Operador de consola (9/10).* — Trabalhador que opera e controla o computador através da consola. Prepara o computador para a execução dos trabalhos e é responsável pelo cumprimento dos prazos previstos para cada operação. Resolve erros originados por má utilização de periféricos. Será designado de nível II ou I, consoante trabalhe em múlti ou monoprocessoamento.

*Operador-gráfico (12/13).* — Trabalhador que exerce funções e auxilia no sector de reprodução e opera com os mecanismos aí existentes (guilhotina, máquina de endereçar, pequeno *offset*, máquina de xerocópia e heliográfica, impressão litográfica e laboratório fotográfico), quer em tarefas de reprodução de documentos, quer em tarefas de brochura e acabamento, efectuando as funções concernentes às mesmas, quer em reprodução, quer no acabamento de trabalho privativo da empresa.

*Operador de máquinas auxiliares (12).* — Trabalhador que opera com máquinas de separar e cortar papel; recolhe e expede a documentação saída do computador.

*Operador de máquinas de contabilidade (10/11).* — Trabalhador que opera com máquinas de registo de operações contabilísticas; faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes, executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

*Operador de telex (11).* — Trabalhador que transmite e recebe mensagens de diferentes postos de *telex*; transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários à sua transformação e transmite-as; recebe mensagens transmitidas pelos telimpressores; arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

*Paquete (15/16).* — Trabalhador com menos de 18 anos que presta unicamente os serviços referidas na definição das funções dos contínuos.

*Pedreiro (10/11/12).* — Trabalhador que predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, refractários e outros trabalhos similares ou complementares.

*Pintor (10/11/12).* — Trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura em estruturas metálicas, de madeira, máquinas ou em paredes. Procedendo também à colocação de vidros.

*Pintor de automóveis ou de máquinas (10/11/12).* — Trabalhador que prepara a superfície das máquinas,

viaturas, bombas de combustível e respectivos componentes, aplicando as demãos do primário, de subcapa e de tinta de acabamento, podendo, quando necessário, preparar tintas e colocar vidros nas bombas.

*Porta-miras (12/13).* — Trabalhador que coloca as miras nos pontos topograficamente significativos do terreno e colabora nos trabalhos de sinalização, medição e piquetagem, assim como pode efectuar trabalhos auxiliares da sala de topografia ou de desenho, tais como: tiragem e dobragem de cópias de desenhos e colecções dos mesmos.

*Porteiro (12).* — Trabalhador que vigia e controla a entrada e a saída de pessoas, veículos, materiais e mercadorias num edifício de instalações administrativas. Recebe correspondência, atende telefones e pode fazer chamamento de meios de transporte.

*Porteiro de instalação industrial (11).* — Trabalhador que vigia e controla a entrada e a saída de pessoas, veículos, materiais e mercadorias numa instalação industrial, zelando pela segurança e conservação desta, bem como dos valores confiados à sua guarda. Recebe correspondência, atende telefones e pode fazer chamamentos de meios de transporte.

*Praticante de caixeiro (15/16).* — Trabalhador que pratica para caixeiro-ajudante.

*Praticante metalúrgico (13/14).* — Trabalhador que se prepara para uma profissão da metalurgia.

*Pré-oficial de construção civil (13/14).* — Trabalhador da construção civil que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

*Pré-oficial electricista (12).* — Trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

*Preparador de informática (10).* — Trabalhador que colabora com o chefe de operações na preparação dos trabalhos a executar, nomeadamente no que respeita ao *job control*; providencia pelo fornecimento do material de registo necessário à execução dos trabalhos; analisa as mensagens do ordenador, nomeadamente interpretando-as e controlando-as, a fim de avaliar da maneira como um dado processamento se desenvolveu.

*Preparador de trabalho (08).* — Trabalhador com profundos conhecimentos do respectivo ramo profissional e que, utilizando elementos técnicos, procede ao diagnóstico de avarias, define métodos de reparações e estabelece modos operatórios a utilizar na execução dos diferentes trabalhos, tendo em vista o melhor aproveitamento de mão-de-obra, máquinas e materiais, procedendo também à estimativa dos tempos.

*Programador de aplicações de informática (07).* — Trabalhador responsável pela concepção e realização da programação e dos ensaios das unidades de tratamento, a partir do *dossier* de análise orgânica ou de especificações de manutenção de programas. Elabora os *dossiers* de programação.

**Programador-mecanográfico (10).** — Trabalhador que estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina clássica ou electro-mecânica, ou conjunto de máquinas (reprodutoras ou tabuladoras) funcionando em interligação, segundo as directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos; elabora organogramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados.

**Programador de trabalho (09).** — Trabalhador que estabelece os modos operatórios a utilizar em tarefas de manutenção tendo em vista a distribuição e melhor aproveitamento de mão-de-obra, máquinas e materiais.

**Propagandista (12).** — Trabalhador encarregado de visitar os clientes para lhes expor as vantagens da aquisição dos artigos para venda, explicando e acentuando as vantagens dos mesmos e distribuindo folhetos, catálogos e amostras.

**Recepcionista (11).** — Trabalhador com conhecimento de línguas estrangeiras, falado e escrito, que recebe pessoas, lhes dá explicações e as encaminha para os destinatários.

**Registador de dados (11/12).** — Trabalhador que perfura ou grava e verifica a informação para tratamento em computador em cartão perfurado, fita perfurada ou em suportes magnéticos.

**Secretário (09).** — Trabalhador que se ocupa do secretariado específico do conselho de gerência, das direcções-gerais, das direcções ou das chefias de divisão da empresa ou equiparados. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes tarefas: redigir actas de reuniões de trabalho; assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização de reuniões de trabalho. Pode também na sua função executar trabalhos de esteno-dactilografia e correspondência em línguas estrangeiras.

**Semi-especializado (12).** — Trabalhador que executa tarefas simples, totalmente determinadas e controladas, dentro de um ramo profissional específico e correspondentes à sua categoria profissional.

**Serralheiro civil (10/11/12).** — Trabalhador que constrói, monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras.

**Serralheiro mecânico (10/11/12).** — Trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

**Soldador por electro-arco ou oxi-acetilénico (10/11/12).** — Trabalhador que, pelos processos de soldadura de electro-arco ou oxi-acetilénico, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica de forma compacta e homogénea. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que em máquinas automáticas ou semiautomáticas procedem à solda-

dura e enchimento. Pode proceder a soldaduras de baixa temperatura de fusão e efectuar cortes em peças pelo processo oxi-corte.

**Superintendente de aeronavegação (07).** — Trabalhador que dirige e coordena toda a actividade de um sector de abastecimento à aeronavegação; executa tarefas administrativas inerentes à função.

**Superintendente-chefe da marinha mercante (06).** — Trabalhador que coordena ou controla as tarefas dos superintendentes que dirigem as instalações portuárias da empresa.

**Superintendente da marinha mercante (07).** — Trabalhador inscrito marítimo que, para além das funções consignadas no artigo 133.º do Regulamento de Inscrição Marítima e Lotações de Navios da Marinha Mercante e da Pesca (RIM) que tenham aplicação na empresa, desempenha ainda as tarefas seguintes: direcção técnica e administrativa da instalação; chefia do pessoal; preparação e comando de execução das operações referentes à carga e descarga de navios; coordenação do serviço de bancas por batelão; segurança e manutenção da instalação e preparação para o seu correcto funcionamento.

**Supervisor de aeronavegação (09).** — Trabalhador que, chefiando o pessoal executante e garantindo o exacto cumprimento das medidas de segurança estabelecidas, é responsável pelo serviço de abastecimento e desabastecimento; anota e relata objectivamente anomalias no funcionamento do equipamento, indicando as condições operacionais em que se deram, colaborando assim com os serviços de manutenção; executa tarefas administrativas inerentes à função.

**Técnico comercial I (10).** — Trabalhador que, podendo viajar numa zona geográfica determinada, promove a venda de mercadorias e produtos, transmite pedidos de encomenda, auxilia os clientes, revendedores e agentes na escolha dos produtos, distribui folhetos, catálogos e amostras, verifica as possibilidades do mercado, indica os preços e condições de pagamento, acompanha e colabora em acções de publicidade local, podendo dar assistência e aceitar reclamações de clientes, revendedores e agentes.

**Técnico comercial II (09).** — Trabalhador que efectua contactos comerciais com clientes, revendedores e agentes, prestando-lhes também informações técnicas com a finalidade de projectar, promover e consolidar a venda dos produtos e mercadorias comercializadas pela empresa. Na sua área é responsável pela adequada aplicação da política comercial da empresa, nomeadamente pela prospecção e previsão de vendas e pelo abastecimento e acompanhamentos dos clientes, revendedores e agentes nos seus diferentes aspectos. Cabe-lhe também assegurar contactos com clientes, revendedores e agentes, com vista à regularização de pagamentos.

**Técnico de «contrôle» de qualidade (09).** — 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 inexactidões de execução ou acabamento, procurando a causa dos defeitos e apresentando sugestões para a sua eliminação através de relatório, executando, se necessário, um esboço ou croquis.

*Técnico de «contrôle» de qualidade coordenador* (08). — Trabalhador que executa as funções do técnico de *contrôle* de qualidade, assegurando a coordenação do serviço.

*Técnico construtor civil I* (09). — Trabalhador que exerce funções elementares do construtor civil, colaborando na elaboração de planos, medições, estimativas, orçamentos, normas e desenhos. Executa trabalho técnico de rotina. Toma decisões de rotina sob orientação superior. O seu trabalho é revisto quanto à precisão de execução adequada e quanto à conformidade com os procedimentos prescritos.

*Técnico construtor civil II* (08). — Trabalhador que utiliza a técnica corrente para a resolução de problemas. Elabora desenhos e projectos, medições e orçamentos e cadernos de encargos. Verifica o trabalho de outros trabalhadores. Dá assistência a outros técnicos mais categorizados. As suas decisões situam-se normalmente dentro da orientação estabelecida pela entidade directiva.

*Técnico construtor civil III* (07). — Trabalhador que executa trabalho de responsabilidade e participa em planeamento. Faz estudos independentes, análises, juízos e conclusões, podendo dirigir a realização de obras. Os assuntos e as decisões difíceis, complexos ou invulgares são usualmente transferidos para uma entidade de maior qualificação técnica. O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor.

*Técnico de electrónica e instrumentos de «contrôle» industrial* (08/09). — Trabalhador que monta, instala, conserva e repara diversos tipos de instrumentos e equipamentos electrónicos em fábricas, oficinas ou nos lugares de utilização; lê e interpreta esquemas e planos de cabelagem; examina os componentes electrónicos para se certificar do seu conveniente ajustamento, monta as peças ou fixa-as sobre estruturas ou painéis; dispõe e liga os cabos através de soldaduras ou terminais, detecta os defeitos com aparelhagem de medida; limpa e lubrifica os instrumentos, desmonta e substitui determinadas peças. Procede às reparações e calibragem necessárias aos ensaios e testes segundo as especificações técnicas. Pode executar tarefas ligadas a circuitos analógicos, lógicos e digitais inseridos no âmbito do radiomontador em geral e eventualmente trabalhar com equipamentos eléctricos, electro-mecânicos e pneumáticos.

*Técnico de instrumentos de «contrôle» industrial* (09/10). — Trabalhador que monta, conserva, detecta e repara avarias, calibra e ensaia instrumentos electrónicos, eléctricos, electro-mecânicos, electro-pneumáticos, pneumáticos, hidráulicos e servomecanismos de medida, protecção e *contrôle* industrial, quer na fábrica e oficina, quer nos locais de utilização, uti-

lizando aparelhagem adequada. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

*Técnico de serviço social* (08). — Trabalhador que colabora com os indivíduos e os grupos na resolução de problemas humanos provocados por causas de ordem social, física ou psicológica. Proporciona aos trabalhadores informação adequada sobre a utilização dos recursos existentes em matéria de equipamento social e intervém na resolução dos problemas resultantes das deficiências desse mesmo equipamento. Participa, sempre que solicitado, nos grupos interdisciplinares, tendo em vista a resolução dos problemas humanos individuais e colectivos decorrentes ou relacionados com a situação do trabalho. Participa, através da recolha e do fornecimento de elementos e da realização de projectos de carácter social, na definição e concretização da política social e da política do pessoal.

*Técnico de serviço social coordenador* (07). — Trabalhador que executa as funções do técnico de serviço social, assegurando a coordenação do serviço.

*Técnico de «software»* (06). — Trabalhador que analisa dispositivos ou técnicas desenvolvidas pelos fornecedores, com vista a determinar a sua utilidade na exploração. Desenvolve regras ou conceitos de normalização de processos técnicos ou rotinas, a utilizar pela programação ou operação. Analisa *software* base ou rotinas utilitárias dos fornecedores, verificando o sistema de divulgação ou aplicação no centro. Presta assistência à exploração e pode prestar assistência à programação e análise.

*Telefonista* (11/12). — Trabalhador que presta serviço numa central telefónica, estabelecendo ligações telefónicas internas ou externas. Responde, se necessário, a pedido de informações telefónicas. Classifica-se nas categorias indicadas de acordo com as seguintes exigências:

II — Manipulação de aparelhos de comutação com capacidade superior a dezasseis postos suplementares;

I — Manipulação de aparelhos de comutação com capacidade igual ou inferior a dezasseis postos suplementares.

*Tesoureiro* (07). — Trabalhador que dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores da caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências, prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam.

*Tirocinante* (13/14). — Trabalhador que, coadjuvando os profissionais técnicos de desenho, faz tirocínio para ingresso nas categorias respectivas.

*Topógrafo* (08). — Trabalhador que concebe, prepara, estuda, orienta e executa todos os trabalhos necessários à elaboração de plantas topográficas com apoio na rede nacional existente, por intermédio de figuras simples com compensação expedita (triangulação-quadrilátero) ou por simples intersecção (analítica ou gráfica) ou por simples irradiação directa ou inversa ou ainda por poligonação (fechada e com-

pensada) como base de todos os demais trabalhos de levantamentos, quer clássicos ou fotogramétricos-hidrográficos-cadastrais e prospecção. Executa nivelamentos de precisão. Implanta no terreno as linhas gerais básicas de apoio a todos os projectos de engenharia e arquitectura. Fiscaliza, orienta e apoia a execução de obras de engenharia civil e calcula as quantidades de trabalhos realizados.

**Torneiro mecânico (10/11/12).** — Trabalhador que, num torno mecânico, copiador ou programador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, prepara a máquina, se necessário, e as ferramentas que utiliza. Pode operar com mandriladora.

#### Notas

1 — Os economistas que exerçam as funções de consultor e assessor terão, para efeitos sindicais, os graus seguintes:

- Economistas grau I, para o assessor II;
- Economistas grau II, para o assessor III;
- Economistas grau II-A, para o assessor IV;
- Economistas grau III, para o consultor I;
- Economistas grau IV, para o consultor II;
- Economistas grau V, para o consultor III.

Consideram-se funções genéricas de economista as seguintes:

- a) Análises conjunturais ou globais;
- b) Recolha, tratamento e interpretação de dados estatísticos;
- c) Elaboração de modelos matemáticos de gestão;
- d) Aplicação e desenvolvimento das técnicas de planeamento ou macro-económicas; tendo em conta o plano nacional;
- e) Concepção, implantação e consolidação de sistemas de informação para a gestão da empresa;
- f) Organização e aplicação de sistemas de contabilidade geral;
- g) Concepção e implantação de sistemas matemático-económicos para determinação dos custos e estabelecimentos dos preços dos serviços e produtos da empresa;
- h) Elaboração de estudos com vista ao desenvolvimento dos mercados ou reconversão de actividade;
- i) Elaboração de estudos de projectos de investimentos, tendo em vista a sua rentabilidade, financiamento, etc.;
- j) Elaboração de estudos necessários à fixação de políticas financeiras, fiscais e aduaneiras;
- l) Esquematização e elaboração de outros estudos de carácter técnico-financeiro.

2 — Os metalúrgicos e os electricistas que exerçam as funções de chefe de serviços terão para efeitos sindicais a categoria de chefe de sector de manutenção, com as funções genéricas seguintes:

Trabalhador que é responsável pela manutenção de todo o equipamento mecânico ou eléctrico ou electrónico de um sector, em condições de operacionalidade. Supervisa os trabalhos de manutenção e construção. Programa e coordena os trabalhos de acordo com as normas e prazos estabelecidos.

#### SECÇÃO B

##### Integração profissional

I — As categorias profissionais específicas dos trabalhadores metalúrgicos e da construção civil serão integradas em «especialista», «especializado» e «semiespecializado», nos termos do n.º III desta secção.

II — Os trabalhadores executarão as tarefas correspondentes às suas categorias profissionais específicas que se definem na secção A deste anexo.

#### III — Integração a que se refere o n.º I:

Categorias profissionais específicas e classes	Integração profissional
<p>Mecânico de automóveis de 1.ª ...</p> <p>Bate-chapas de 1.ª .....</p> <p>Canalizador (classe única) .....</p> <p>Condutor de máquinas e de aparelhos de elevação e de transporte de 1.ª</p> <p>Decapador por jacto de 1.ª .....</p> <p>Fresador mecânico de 1.ª .....</p> <p>Mecânico de aparelhos de precisão (mais de três anos).</p> <p>Pintor de automóveis e de máquinas de 1.ª</p> <p>Mecânico de equipamento de abastecimento de aviões (classe única).</p> <p>Serralheiro civil de 1.ª .....</p> <p>Serralheiro mecânico de 1.ª .....</p> <p>Soldador a electro-arco ou a oxí-acetilénico de 1.ª</p> <p>Torneiro mecânico de 1.ª .....</p>	Especialista metalúrgico.
<p>Carpinteiro de 1.ª .....</p> <p>Assentador de isolamentos térmicos e acústicos de 1.ª</p> <p>Pedreiro de 1.ª .....</p> <p>Pintor de 1.ª .....</p>	Especialista da construção civil.
<p>2.ª classe das categorias integradas como especialista metalúrgico.</p> <p>Detector de deficiências de fabrico (classe única).</p> <p>Ferramenteiro ou entregador de ferramentas, materiais ou produtos (classe única) (a).</p> <p>Mecânico de aparelhos de precisão (até três anos).</p> <p>Montador de peças (classe única) (a)</p>	Especializado metalúrgico.
<p>2.ª classe das categorias integradas como especialista da construção civil.</p> <p>Montador de andaimes (classe única)</p>	Especializado da construção civil.
<p>3.ª classe das categorias integradas como especialista metalúrgico.</p>	Semiespecializado metalúrgico.
<p>3.ª classe das categorias integradas como especialista da construção civil.</p>	Semiespecializado da construção civil.

(a) Categorias metalúrgicas sem aprendizagem.

IV — Os escalões profissionais de especialista, especializado e semiespecializado são directamente aplicáveis aos trabalhadores químicos.

#### ANEXO II

##### Condições específicas de admissão, níveis profissionais e acessos

#### SECÇÃO A

##### Condições específicas de admissão

As habilitações requeridas para as diversas profissões e categorias não são exigíveis:

- a) Aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente acordo colectivo, desem-

penhem funções correspondentes às das profissões ou categorias nele previstas;

- b) Aos trabalhadores que tenham desempenhado tais funções;
- c) Aos trabalhadores que, por motivo de incapacidade física comprovada, possam ser objecto de reclassificação.

#### I — Aeronavegação

- 1 — Idade mínima — 21 anos.
- 2 — Superintendente:
  - a) Curso complementar dos liceus (antigo 7.º ano) ou equiparado;
  - b) Bons conhecimentos de inglês;
  - c) Treino mínimo de seis meses no local de trabalho;
  - d) Conhecimentos de mecânica.
- 3 — Supervisor:
  - a) Curso geral dos liceus (antigo 5.º ano) ou equiparado;
  - b) Conhecimentos de inglês;
  - c) Treino mínimo de seis meses no local de trabalho;
  - d) Carta de condução de ligeiros e pesados e conhecimentos de mecânica.
- 4 — Aeroabastecedores:
  - a) Ciclo preparatório ou equiparado;
  - b) Mais de um ano de experiência de condução de viaturas pesadas e respectiva carta profissional.

#### II — Cobradores

- 1 — Idade mínima — 21 anos.
- 2 — Habilitações legalmente exigidas.

#### III — Comércio

- 1 — Idade mínima — 16 anos.
- 2 — Habilitações legalmente exigidas.

#### IV — Construção civil

- 1 — Idade mínima:
  - a) Geral — 16 anos;
  - b) Não especializado — 18 anos.
- 2 — Habilitações legalmente exigidas.
- 3 — Aprendiz — dos 16 aos 18 anos.

#### V — Construtores civis

Curso de construtor civil.

#### VI — Contínuos, porteiros e similares

- 1 — Idades mínimas:
  - a) Paquetes — 16 anos;
  - b) Porteiro e porteiro de instalação industrial — 21 anos;
  - c) Restantes categorias — 18 anos.
- 2 — Habilitações legalmente exigidas.

#### VII — Electricistas

- 1 — Idade mínima — 16 anos.
- 2 — Habilitações legalmente exigidas.
- 3 — São admitidos como pré-oficiais os diplomados:
  - a) Por escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricista ou de montador electricista;
  - b) Com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, do Instituto Técnico-Militar dos Pupilos do Exército, do 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa ou no curso de mecânica electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica;
  - c) Com cursos adequados do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra do Ministério do Trabalho.

#### VIII — Enfermagem

- 1 — Idade mínima — 21 anos.
- 2 — Curso oficial ou oficializado de enfermagem.

#### IX — Ensino

- 1 — Idade mínima — 18 anos.
- 2 — Curso oficial ou oficializado para educador de infância.

#### X — Escritório

- 1 — Idade mínima — 16 anos.
- 2 — Habilitações exigidas — curso geral de administração e comércio, curso geral dos liceus ou cursos oficiais ou oficializados de duração não inferior à daqueles, ou cursos equivalentes.

#### XI — Fogueiros de mar e terra

Condições fixadas na regulamentação legal da profissão de fogueiro.

#### XII — Gráficos

- 1 — Idade mínima — 16 anos.
- 2 — Habilitações legalmente exigidas.

#### XIII — Hotelaria

- 1 — Idade mínima — 16 anos.
  - 2 — Habilitações legalmente exigidas.
- Preferências na admissão:
- a) Diplomados pelas escolas hoteleiras, com carteira profissional;
  - b) Diplomados de cursos de aperfeiçoamento das escolas hoteleiras, com carteira profissional.

#### XIV — Marinha mercante

- 1 — Condições fixadas pela regulamentação legal aplicável.

2 — Para superintendentes — oficiais de marinha mercante que possuam o curso complementar da escola náutica.

#### XV — Metalúrgicos

- 1 — Idade mínima — 16 anos.
- 2 — Habilitações legalmente exigidas.
- 3 — Categoria de admissão:
  - a) Aprendizizes — 16 aos 18 anos;
  - b) Praticantes (sem aprendizagem) — curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional do ensino técnico oficial ou oficializado, independentemente da idade.

#### XVI — Químicos

- 1 — Idade mínima — 18 anos.
- 2 — Habilitações legalmente exigidas.

#### XVII — Rodoviários, garagens e estações de serviço

- 1 — Idades mínimas:
  - a) Geral — 16 anos;
  - b) Para motorista, condutor de distribuição, distribuidor-cobrador de gás, montador de pneus e lubrificador — 21 anos.
- 2 — Habilitações mínimas legalmente exigidas.
- 3 — Para motoristas — carta profissional de pesados.
- 4 — O lavador, se possuir carta profissional de pesados, será automaticamente promovido a lubrificador após três anos de permanência na categoria, não podendo recusar-se a continuar a desempenhar as funções de lavador.
- 5 — Os trabalhadores admitidos para condutores de distribuição e distribuidores auferirão o vencimento do grupo salarial imediatamente inferior ao da sua categoria durante os primeiros três meses.
- 6 — Os trabalhadores rodoviários deverão possuir um livrete de trabalho para registo de trabalho extraordinário diário, em dia de descanso semanal ou feriado.
- 7 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas adquiridos no sindicato onde o trabalhador estiver inscrito.
- 8 — A passagem de um livrete para substituição de outro com validade que tenha sido extraviado implica para o trabalhador uma taxa suplementar de 250\$.
- 9 — Se o extravio se verificar por facto imputável à empresa, será esta responsável pelo pagamento da taxa referida em 8.
- 10 — Os encargos com a aquisição, bem como a requisição dos livretes, serão suportados pela empresa, excepto nos casos previstos em 8.

#### XVIII — Serviço social

Diploma de curso de serviço social oficialmente reconhecido.

#### XIX — Técnicos de desenho

- 1 — Idade mínima — 16 anos.
- 2 — Curso industrial ou equivalente.

#### XX — Telefonistas

- 1 — Idade mínima — 18 anos.
- 2 — Habilitações legalmente exigidas.

#### XXI — Topografia

- 1 — Idade mínima — 21 anos.
- 2 — Habilitações exigidas:
  - a) Para topógrafo — curso oficial ou oficializado de topografia;
  - b) Para porta-miras — habilitações mínimas legais.

#### XXII — Transportes fluviais

- 1 — Idade mínima — 18 anos.
- 2 — Habilitações mínimas legalmente exigidas.
- 3 — Para mestre de tráfego local — além da inscrição marítima, a carta de tráfego local, salvos os casos previstos na lei.

### SECÇÃO B

#### Níveis profissionais

I — Têm três classes as seguintes categorias:

- a) *Comércio*. — Caixeiro;
- b) *Construção civil*. — Carpinteiro, assentador de isolamentos térmicos e acústicos, pedreiro e pintor;
- c) *Escritório*. — Escriturário;
- d) *Metalúrgicos*. — Bate-chapa, condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte, decapador por jacto, fresador mecânico, mecânico de automóveis, pintor de automóveis e máquinas, serralheiro mecânico, soldador a electroarco e oxiacetilénico, torneiro mecânico e serralheiro civil.

II — Têm duas classes as seguintes categorias:

- a) *Escritório*. — Controlador de informática, operador de máquinas de contabilidade e registador de dados;
- b) *Hotelaria*. — Cozinheiro;
- c) *Marinheiro*.

III — As categorias constantes deste número têm os seguintes níveis:

- a) *Apontador*. — Até três anos e com mais de três anos;
- b) *Comércio*. — Praticante de caixeiro do 1.º e 2.º anos e caixeiro-ajudante do 1.º e 2.º anos;

- c) *Construção civil*. — Aprendiz do 1.º e 2.º anos e pré-oficial do 1.º e 2.º anos;
- d) *Contínuos e porteiros*. — Pacote do 1.º e 2.º anos e contínuo até dois anos e com mais de dois anos;
- e) *Desenho*. — Tirocinante do 1.º e 2.º anos e desenhador com menos de três anos, de três a seis anos e com mais de seis anos;
- f) *Electricistas*. — Aprendiz do 1.º e 2.º anos, ajudante do 1.º e 2.º anos, pré-oficial (três anos), oficial até três anos e com mais de três anos, técnico electrónico de instrumentos de *contrôle* industrial e técnico de instrumentos de *contrôle* industrial até dois e com mais de dois anos e electromecânico até três anos e com mais de três anos;
- g) *Escritório*. — Estagiário do 1.º e 2.º anos e dactilógrafo do 1.º e 2.º anos;
- h) *Fogoeiro*. — Ajudante do 1.º, 2.º, 3.º e 4.º anos;
- i) *Gráficos*. — Operador gráfico até dois anos e com mais de dois anos;
- j) *Metalúrgicos*. — Aprendiz do 1.º e 2.º anos, praticante do 1.º e 2.º anos, delegado técnico até dois anos e com mais de dois anos, inspector de equipamento e de corrosão até dois anos e com mais de dois anos, mecânico de aparelhos de precisão até três anos e com mais de três anos;
- l) *Topografia*. — Porta-miras até dois anos e com mais de dois anos.

IV — As categorias constantes deste número têm os seguintes graus: assessor I, II, III e IV; chefia A, B, e C; consultor I, II e III; encarregado de armazém I e II; mestre de tráfego local I e II; motorista prático I e II; operador de consola I e II; técnico comercial I e II; técnico construtor civil I, II e III, e telefonista I e II.

## SECÇÃO C

### Acessos

I — A promoção automática à classe superior nas categorias previstas nos números I e II, secção B deste anexo, com excepção das de cozinheiro e marinho, depende de três anos de permanência na classe imediatamente anterior.

II — Os trabalhadores de categorias que comportam graus terão os acessos que forem definidos no acordo complementar sobre admissões e carreiras profissionais, sem prejuízo das condições que resultem da definição da própria categoria.

III — Os dactilógrafos promovidos a terceiro-escriturário por efeito da alínea d) do n.º V desta secção terão o acesso de categoria para que foram promovidos, sem prejuízo de continuarem a exercer tarefas próprias da categoria profissional de dactilógrafo.

IV — a) Os prazos definidos neste acordo colectivo para promoções automáticas serão contados desde a data da última promoção do trabalhador, mas sem que daí possa resultar, em caso algum, mais do que uma promoção por efeito da entrada em vigor do acordo colectivo de trabalho;

b) Os prazos constantes deste acordo colectivo aplicam-se:

- 1) A todos os trabalhadores por ele abrangidos, quaisquer que sejam os prazos constantes da regulamentação de trabalho por que estavam abrangidos e ainda quando a regulamentação de trabalho os não previsse;
- 2) As categorias profissionais com graus em que o acesso dependa exclusivamente da permanência de um certo número de anos no grau inferior;
- 3) As categorias do n.º III da secção B deste anexo.

V — Os trabalhadores de comércio, construção civil, electricistas, de escritório, metalúrgicos, técnicos de desenho e fogueiros terão os seguintes acessos:

- a) Os que forem admitidos no grupo 16 do anexo III serão promovidos à respectiva categoria do grupo 15 ao fim de um ano, ou do grupo 14, quando completem 18 anos e, pelo menos, seis meses naquela categoria;
- b) Os que forem admitidos no grupo 15, ou a ele tiverem tido acesso, ao fim de um ano ou quando completem 18 anos e, pelo menos, seis meses naquela categoria, serão promovidos à respectiva categoria do grupo 14;
- c) Os que forem admitidos no grupo 14, ou a ele tiverem tido acesso, ao fim de um ano serão promovidos à respectiva categoria do grupo 13;
- d) Os que forem admitidos no grupo 13, ou a ele tiverem tido acesso, ao fim de um ano serão promovidos à respectiva categoria do grupo 12;
- e) Terá acesso imediato a praticante metalúrgico o aprendiz metalúrgico e logo que possua o curso complementar de aprendizagem ou da formação profissional das escolas de ensino oficial ou particular oficializado;
- f) Terá acesso imediato a pré-oficial electricista o aprendiz ou o ajudante electricista logo que diplomados:
  - 1) Pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricista ou de montador electricista e, ainda, de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa, mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica;
  - 2) Com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra;
- g) Terá acesso a oficial electricista até três anos o pré-oficial electricista que, habilitado com o curso do n.º 1 da alínea anterior, perfaça dezoito meses nesta categoria;
- h) Terá acesso imediato a desenhador até três anos o tirocinante do 2.º ano com seis meses de prática, desde que, além do curso industrial, possua o curso oficial de especialização.

ANEXO III

Remunerações mensais mínimas

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mensal mínima
1	Consultor III ..... Director-Geral .....	40 000\$00
2	Consultor II ..... Director .....	35 000\$00
3	Chefe de divisão ..... Consultor I .....	28 000\$00
4	Assessor IV .....	25 000\$00
5	Analista funcional ..... Assessor III ..... Chefe de departamento ..... Investigador operacional .....	22 500\$00
6	Analista de sistemas ..... Assessor II ..... Chefe de serviços ..... Superintendente chefe marinha mercante ..... Técnico de <i>software</i> .....	18 000\$00
7	Analista orgânico ..... Assessor I ..... Chefe de secção ..... Contabilista ..... Encarregado de armazém II ..... Operador central ..... Programador de aplicações de informática ..... Superintendente de aeronavegação ..... Superintendente de marinha mercante ..... Técnico construtor civil III ..... Técnico de serviço social coordenador ..... Tesoureiro .....	15 000\$00
8	Assistente operacional ..... Chefia A ..... Coordenador gráfico ..... Desenhador projectista ..... Enfermeiro coordenador ..... Inspector equipamento e corrosão com mais de dois anos ..... Inspector principal de gás * ..... Preparador de trabalho ..... Técnico construtor civil II ..... Técnico controlo qualidade coordenador ..... Técnico electrónica instrumentos controlo industrial com mais de dois anos ..... Técnico de serviço social ..... Topógrafo .....	13 500\$00
9	Caixa ..... Caixeiro-encarregado ..... Chefia B ..... Correspondente em línguas estrangeiras ..... Delegado técnico com mais de dois anos ..... Electricista operador subestação ..... Encarregado de armazém I ..... Encarregado de cantinas e refeitórios ... Encarregado de estação de serviço ..... Encarregado de serviço * ..... Escriturário especializado ..... Especialista qualificado ..... Fogoeiro-chefe (operador de caldeiras) ..... Inspector de cantinas e refeitórios ..... Inspector de equipamento e corrosão com mais de dois anos .....	12 600\$00

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mensal mínima
9	Operador de consola II ..... Programador de trabalho ..... Secretário ..... Supervisor de aeronavegação ..... Técnico comercial II ..... Técnico de construtor civil I ..... Técnico de controlo de qualidade ..... Técnico electrónica instrumentos de controlo industrial com menos de dois anos ..... Técnico de instrumentos de controlo industrial com mais de dois anos .....	12 600\$00
10	Aeroabastecedor ..... Caixeiro de 1.ª ..... Chefia C * (químicos) ..... Controlador de informática de 1.ª ..... Delegado técnico com menos de dois anos ..... Desenhador com mais de seis anos ..... Electromecânico com mais de três anos ..... Encarregado de contínuos e porteiros ..... Enfermeiro ..... Escriturário de 1.ª ..... Especialista:  Construção civil: Assentador de isolamentos térmicos e acústicos de 1.ª ..... Carpinteiro de 1.ª ..... Pedreiro de 1.ª ..... Pintor de 1.ª .....  Metalúrgico: Bate-chapa de 1.ª ..... Canalizador ..... Condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 1.ª ... Decapador por jacto de 1.ª ..... Fresador mecânico de 1.ª ..... Mecânico aparelhos de precisão com mais de três anos ..... Mecânico de automóveis de 1.ª ..... Mecânico de equipamento de abastecimentos de aviões ..... Pintor automóveis máquinas de 1.ª ..... Serralheiro civil de 1.ª ..... Serralheiro mecânico de 1.ª ..... Soldador electroarco oxiacetilénico de 1.ª ..... Torneiro mecânico de 1.ª .....  Químico: Especialista .....  Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras ..... Fiel de armazém ..... Fiscal de obras ..... Fogoeiro de 1.ª (ajudante de operador) ..... Litógrafo fotógrafo ..... Litógrafo impressor ..... Mestre de tráfego local II ..... Monitor de abastecimento e lubrificação ..... Monitor de gravação ..... Motorista ..... Motorista prático II ..... Oficial electricista com mais de três anos ..... Operador de computador ..... Operador de consola I ..... Operador máquinas contabilidade de 1.ª* ..... Preparador de informática ..... Programador mecanográfico ..... Técnico comercial I ..... Técnico de instrumentos de controlo industrial com menos de dois anos ...	11 800\$00



Grupo	Categoria profissional	Remuneração mensal mínima	Grupo	Categoria profissional	Remuneração mensal mínima
11	Ajudante de fogueiro de 4.º ano .....	11 000\$00	13	Operador gráfico com mais de dois anos	9 400\$00
	Apontador com mais de três anos .....			Operador de máquinas auxiliares .....	
	Caixeiro de 2.ª .....			Porta-miras com mais de dois anos .....	
	Capataz * .....			Porteiro .....	
	Cobrador .....			Pré-oficial electricista .....	
	Codutor distribuidor de combustíveis .....			Propagandista * .....	
	Controlador de informática de 2.ª .....			Registador de dados de 2.ª .....	
	Cozinheiro de 1.ª .....			Semiespecializado:	
	Demonstrador * .....			Construção civil:	
	Desenhador de três a seis anos .....			Assentador de isolamentos .....	
	Distribuidor-cobrador de gás .....			Têrmicos e acústicos de 3.ª .....	
12	Educadora de infância .....	10 300\$00	14	Carpinteiro de 3.ª .....	8 700\$00
	Electromecânica com menos de três anos			Pedreiro de 3.ª .....	
	Escriturário de 2.ª .....			Pintor de 3.ª .....	
	Especializado:			Metalúrgico:	
	Construção civil:			Bate-chapa de 3.ª .....	
	Assentador de isolamentos térmicos e acústicos de 2.ª .....			Condutor de máquinas e aparelhos de elevação transporte de 3.ª ...	
	Carpinteiro de 2.ª .....			Decapador por jacto de 3.ª .....	
	Montador de andaimes .....			Frezador mecânico de 2.ª .....	
	Pedreiro de 2.ª .....			Mecânico de automóveis de 3.ª .....	
	Pintor de 2.ª .....			Pintor de automóveis e máquinas de 3.ª .....	
	Metalúrgico:			Serralheiro civil de 3.ª .....	
13	Bate-chapa 2.ª .....	11 000\$00	15	Serralheiro mecânico de 3.ª .....	7 200\$00
	Condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 2.ª ...			Soldador electroarco oxiacetilénico de 2.ª .....	
	Decapador por jacto de 2.ª .....			Torneiro mecânico de 2.ª .....	
	Detector de deficiências de fabrico			Químico:	
	Fresador mecânico de 2.ª .....			Semiespecializado .....	
	Mecânico de aparelhos de precisão com menos de três anos .....			Telefonista I .....	
	Mecânico de automóveis de 2.ª ...			Abastecedor de carburante .....	
	Montador de peças .....			Ajudante de electricista 2.º ano .....	
	Pintor de automóveis e máquinas de 2.ª .....			Ajudante de fogueiro 2.º ano .....	
	Serralheiro civil de 2.ª .....			Auxiliar de jardim-infantil .....	
	Serralheiro mecânico de 2.ª .....			Caixeiro-ajudante do 2.º ano .....	
14	Soldador electroarco oxiacetilénico de 2.ª .....	10 300\$00	16	Contínuo com menos de dois anos .....	6 500\$00
	Torneiro mecânico de 2.ª .....			Dactilógrafo do 2.º ano .....	
	Químico:			Empregado de refeitório .....	
	Especializado .....			Estagiário do 2.º ano .....	
	Estafeta .....			Lavador de veículos automóveis .....	
	Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa .....			Operador gráfico com menos de dois anos .....	
	Ferramenteiro ou entregador de ferramentas, materiais ou produtos .....			Porta-miras com menos de dois anos ...	
	Lubrificador de veículos automóveis .....			Praticante metalúrgico do 2.º ano .....	
	Marinheiro de 1.ª .....			Pré-oficial da construção civil do 2.º ano	
	Mestre de tráfego local I .....			Tirocinante do 2.º ano .....	
	Motorista prático I .....			Trabalhador não especializado .....	
15	Oficial electricista com mais de três anos	10 300\$00	17	Ajudante electricista 1.º ano .....	8 700\$00
	Operador máquinas de contabilidade de 2.ª * .....			Ajudante de fogueiro 1.º ano .....	
	Operador de telex .....			Caixeiro-ajudante do 1.º ano .....	
	Porteiro de instalação industrial .....			Dactilógrafo do 1.º ano .....	
	Recepcionista * .....			Estagiário do 1.º ano .....	
	Registador de dados de 1.ª .....			Praticante metalúrgico do 1.º ano .....	
	Telefonista II .....			Pré-oficial da construção civil do 1.º ano	
	Ajudante de fogueiro do 3.º ano .....			Tirocinante do 1.º ano .....	
	Apontador com menos de três anos .....			Aprendiz do 2.º ano .....	
	Caixeiro de 3.ª .....			Paquete do 2.º ano .....	
	Contínuo com mais de dois anos .....			Praticante caixeiro do 2.º ano .....	
16	Cozinheiro de 2.ª .....	10 300\$00	18	Aprendiz do 1.º ano .....	6 500\$00
	Desenhador com menos de três anos ...			Paquete do 1.º ano .....	
	Despenseiro .....			Praticante caixeiro do 1.º ano .....	
	Empregado de balcão .....				
	Escriturário de 3.ª .....				
	Jardineiro .....				
	Marinheiro de 2.ª .....				
	Montador de pneus .....				

\* Categorias a extinguir, de acordo com a cláusula 126.\*

# ANEXO IV

## Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

0 — Dirigentes .....		Director-geral. Consultor III.
1 — Quadros superiores .....	1.1 — Técnicos da produção e outros .....	Consultor II. Consultor I. Assessor IV.
	1.2 — Técnicos administrativos .....	Analista funcional. Investigador operacional. Analista de sistemas.
2 — Quadros médios .....	2.1 — Técnicos da produção e outros .....	Assessor III. Assessor II. Assessor I. Superintendente-chefe da marinha mercante. Superintendente da aeronavegação. Técnico de serviço social coordenador.
	2.2 — Técnicos administrativos .....	Técnico de <i>software</i> . Analista orgânico. Contabilista. Tesoureiro.
3.1 — Encarregados, contramestres .....		Encarregado de armazém. Operador de central. Superintendente da marinha mercante. Chefia A. Chefia B. Chefia C. Coordenador gráfico. Enfermeiro coordenador. Técnico de <i>contrôle</i> de qualidade coordena- dor. Caixeiro-encarregado. Encarregado de cantinas e refeitórios. Encarregado de estação de serviço. Encarregado de serviço. Fogoeiro-chefe (operador de caldeiras). Supervisor de aeronavegação. Encarregado de contínuos e porteiros. Fiel de armazém. Mestre de tráfego local. Monitor de gravação. Capataz.
3.2 — Profissionais altamente qualificados (administrativos, comércio, produção e outros) .....		Programador de aplicações informáticas. Assistente operacional. Desenhador projectista. Inspector de equipamento e corrosão. Inspector principal de gás. Preparador de trabalho. Técnico electrónico de instrumentos de <i>con- trôle</i> industrial. Técnico de serviço social. Topógrafo. Correspondente em línguas estrangeiras. Delegado técnico. Electricista operador de subestação. Escriturário especializado. Especialista qualificado (químico, de constru- ção civil, metalúrgico). Inspector de cantinas e refeitórios. Secretário. Técnico comercial. Técnico de <i>contrôle</i> de qualidade. Técnico de instrumentos de <i>contrôle</i> indus- trial. Enfermeiro. Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras. Fiscal de obras. Litógrafo-fotógrafo. Litógrafo-impressor.

4 — Profissionais qualificados .....	4.1 — Administrativos .....	Escriturário. Recepcionista. Operador de <i>telex</i> . Operador máquinas de contabilidade. Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa. Controlador de informática. Programador mecanográfico. Preparador de informática. Operador de consola. Operador de computador. Caixa.
	4.2 — Comércio .....	Caixeiro. Técnico comercial.
	4.3 — Produção e outros .....	Monitor abastecimento lubrificação. Especialista (químico, metalúrgico e de construção civil). Fogoeiro de 1.ª (ajudante operador). Aeroabastecedor. Jardineiro. Desenhador. Cozinheiro. Oficial electricista. Motorista prático. Ferramenteiro ou entregador de ferramentas, materiais ou produtos. Especializado (químico, metalúrgico e de construção civil). Electromecânico. Educadora de infância. Motorista. Programador de trabalho.
5 — Profissionais semiquualificados (especializados) (administrativos, comércio, produção e outros) .....		Estagiário. Dactilógrafo. Porta-miras. Operador gráfico. Lavador de veículos automóveis. Empregado de refeitório. Caixeiro-ajudante. Auxiliar jardim-infantil. Ajudante de fogoeiro. Ajudante electricista. Abastecedor de carburante. Telefonista. Semi-especializado (químico, metalúrgico e de construção civil). Propagandista. Pré-oficial electricista. Operador de máquinas auxiliares. Montador de pneus. Marinheiro. Despenseiro. Apontador. Porteiro de instalação industrial. Lubrificador veículos automóveis. Estafeta. Distribuidor cobrador de gás. Condutor distribuidor de combustíveis. Demonstrador.
6 — Profissionais não qualificados (indiferenciados) .....		Trabalhador não especializado. Contínuo. Porteiro.

## Profissões existentes em dois níveis

1.1 ou 1.2 ....	Director. Chefe de divisão.
2.1 ou 2.2 ....	Chefe de departamento. Chefe de serviço.
2.1 ou 4.3 ....	Técnico construtor civil.
2.2 ou 3.1 ....	Chefe de secção.
4.1 ou 5 .....	Cobrador. Registador de dados.
4.3 ou 5 .....	Empregado de balcão.

Por Petróleos de Portugal, E. P. — Petrogal — Pelo Conselho de Gerência:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Regional dos Sindicatos dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes:

*José Manuel Sequeira Rego da Silva.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Lisboa:

*António Gonçalves Janeiro.*

Pelo Sindicato dos Profissionais de Escritório do Distrito de Setúbal:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Profissionais de Comércio e Serviços do Distrito de Évora:

*José Manuel Sequeira Rego da Silva.*

Pelo Sindicato Livre dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito de Faro:

*José Manuel Sequeira Rego da Silva.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Comércio e Serviços do Distrito de Santarém:

*José Manuel Sequeira Rego da Silva.*

Pelo Sindicato dos Economistas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e do Comércio do Distrito de Aveiro:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Sul e Ilhas Adjacentes:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém:

*António Fernando Rodrigues.*

Pelo Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares:

*Fernando Henriques Gomes.*

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Psicologia:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Serviço Social:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

*José Augusto de Oliveira Loureiro.*

Pelo Sindicato dos Operários Pedreiros, Marmoristas, Montantes e Oficinas Correlativas do Distrito do Porto:

*António Ribeiro.*

Pelo Sindicato dos Professores:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul:

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Oficinas Correlativas do Distrito de Lisboa:

*José António Joaquim.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Coimbra:

*José Manuel Sequeira Rego da Silva.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos de Topografia:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários:

(Assinatura ilegível.)

*José Mota Nabais.*

Pelo Sindicato dos Construtores Cívicos:

*Albino Henrique das Neves Gonçalves.*

Pelo Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Empregados em Garagens, Estações de Serviço, Stands de Automóveis e Oficinas Correlativas do Distrito de Aveiro:

*João de Sousa Azevedo.*

Pelo Sindicato Livre dos Profissionais Rodoviários e Empregados de Garagens do Distrito do Porto:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos Metalúrgicos:

*Jorge da Silva Castro Moreira.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Electricistas do Centro:

*José Manuel Sequeira Rego da Silva.*

Pelo Sindicato dos Electricistas do Norte:

*Fernando Pereira Guimarães.*

Pelo Sindicato dos Electricistas do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Operários Carpinteiros, Serrações de Madeiras e Oficinas Correlativas do Distrito do Porto:

*António Ribeiro.*

Pelo Sindicato dos Operários Estucadores, Trolhas e Pintores do Distrito do Porto:

*Manuel Joaquim Pinto Vieira.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil do Distrito de Lisboa:

*Abílio Duarte Pereira.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Gráficos do Sul e Ilhas Adjacentes:

*Arlindo Vicente Vieira Gomes.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Centro, Sul e Ilhas Adjacentes e Moagens do Centro e Sul:

*Manuel da Silva Valente Borges.*

Pelo Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Rádio-técnicos da Marinha Mercante:

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos de Desenho:

Pelo Sindicato de Garagens, Postos de Abastecimento, Transportes e Oficinas Correlativas do Centro e Sul:

*Manuel da Silva Valente Borges.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Sul:

*Delfim Tavares Mendes.*

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria, Restaurantes e Similares do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria Hotelaria do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais:

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigância, Limpeza e Actividades Similares:

*Vitor Manuel Ferreira Gonçalves.*

Pelo Sindicato Operário das Indústrias Químicas do Norte:

*Sebastião Henrique Alves dos Santos.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Gráficos dos Distritos do Porto, Bragança e Vila Real:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Offícios Correlativos do Norte:

*João Luiz Duarte Fernandes.*

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Engenheiros do Norte:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul:

*João Lourenço Martins de Oliveira Pinto.*

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos Agrários:

*Carlos Martins.*

Pelo Sindicato dos Oficiais Maquinistas da Marinha Mercante:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito de Lisboa:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito de Coimbra:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito de Setúbal:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito do Porto:

*(Assinatura ilegível.)*

## Adenda ao anexo I

### Secção A — Notas

#### 3 — Profissionais de engenharia

**Definição genérica.** — O trabalhador que exerce funções técnicas, comerciais ou administrativas, com o curso superior de Engenharia, diplomado em escola nacional ou estrangeira, oficialmente reconhecida; o trabalhador com o curso de engenheiro técnico agrário e o trabalhador com o curso de máquinas marítimas da Escola Náutica.

Os profissionais de engenharia, conforme o seu nível de responsabilidade, são classificados em seis graus. Enquanto se mantiverem as actuais categorias organizacionais da empresa, a correspondência entre estas e os referidos graus é a seguinte:

Profissional de engenharia de grau 1 (bacharel) — chefe de secção ou assessor I;

Profissional de engenharia de grau 1 (licenciado) — chefe de serviço ou assessor II;

Profissional de engenharia de grau 2 — chefe de departamento ou assessor III;

Profissional de engenharia de grau 3 — assessor IV;

Profissional de engenharia de grau 4 — chefe de divisão ou consultor I;

Profissional de engenharia de grau 5 — director ou consultor II;

Profissional de engenharia de grau 6 — director-geral ou consultor III.

Depositado em 14 de Novembro de 1977, a fl. 63 do livro n.º 1, com o n.º 308, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

## ERRATAS

Na fl. 63, nas «Notas», n.º 1, é substituído todo o texto que começa em «Os economistas que exerçam funções...», até «consultor III», pelo texto seguinte:

Os economistas, conforme o seu nível de responsabilidade, são classificados em seis graus. Enquanto se mantiverem as actuais categorias organizacionais da empresa, a correspondência entre estas e os referidos graus é a seguinte:

Economista grau I — chefe de serviço ou assessor II;

Economista grau II — chefe de departamento ou assessor III;

Economista grau III — assessor IV;

Economista grau IV — chefe de divisão ou consultor I;

Economista grau V — director ou consultor II;

Economista grau VI — director-geral ou consultor III.

1 — Folha 67 v.º:

## XXIII — Economistas

Os economistas possuirão licenciatura por qualquer escola superior de economia ou gestão de empresas, a qual é condição de preferência no preenchimento de lugares a que corresponde a definição genérica de economista.

2 — Folha 63:

Onde se lê: «d) Aplicação e desenvolvimento das técnicas de planeamento único, etc.», deve ler-se: «d) Aplicação e desenvolvimento das técnicas de planeamento micro, etc.».

3 — Cláusula 4.ª, n.º 3:

Onde se lê: «... convocadas por um terço ou cinquenta dos trabalhadores da respectiva zona ...», deve ler-se: «... convocadas por um terço ou cinquenta dos trabalhadores da respectiva secção, pela CSZ ou pelo delegado sindical quando aquela não exista.»

Acrescentar o n.º 4, com a seguinte redacção:

As reuniões referidas no n.º 2 serão convocadas por um terço ou cinquenta dos trabalha-

res da respectiva zona, pela CIZ, pela CSZ quando aquela não exista ou pelo delegado sindical quando não existam aquelas comissões.

4 — Cláusula 19.ª, n.º 5:

Onde se lê: «... sendo um representante da empresa, outro dos trabalhadores e o terceiro ...», deve ler-se: «... sendo um designado pela empresa, outro pelos representantes dos trabalhadores e o terceiro ...».

5 — Cláusula 25.ª:

No corpo da cláusula, onde se lê: «... um projecto de acordo ...», deve ler-se: «... um projecto de acordo ...», deve ler-se: «... um projecto de acordo ...», deve ler-se: «... para negociação com os Sindicatos.», deve ler-se: «... para negociação com os Sindicatos outorgantes.»

6 — Cláusula 26.ª, n.º 1:

Onde se lê: «... um projecto de acordo complementar ...», deve ler-se: «... um projecto único de acordo complementar ...», e onde se lê: «... a negociar com os Sindicatos.», deve ler-se: «... a negociar com os Sindicatos outorgantes.»

7 — Anexo IV «Enquadramento das profissões em níveis de qualificação»:

2.1 — Técnicos de produção e outros: onde se lê: «Técnico de serviço social coordenador», deve ler-se: «Técnico de serviço social».

3.2 — Profissionais altamente qualificados: Eliminar «Técnico de serviço social».

Profissões existentes em dois níveis, onde se lê: «2.1 ou 4.3 Técnico construtor civil», deve ler-se: «2.1 e 3.2 Técnico construtor civil».

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## SINDICATOS — ESTATUTOS

### CONSTITUIÇÃO

#### UNIÃO DOS SINDICATOS DE SINES E SANTIAGO DO CACÉM (CGTP — IN)

##### ESTATUTOS

###### CAPÍTULO I

###### Denominação, âmbito e sede

###### ARTIGO 1.º

A União dos Sindicatos de Sines e Santiago do Cacém (CGTP — IN) é a associação sindical constituída pelos sindicatos nela filiados que exerçam a sua actividade nos concelhos de Sines e Santiago do Cacém.

###### ARTIGO 2.º

A União tem a sua sede em Sines.

###### CAPÍTULO II

###### Princípios fundamentais e objectivos

###### ARTIGO 3.º

A União luta pela unidade orgânica do movimento sindical e reconhece e defende a unidade como condição necessária para a luta pelo fim da exploração do homem pelo homem, combatendo todas as acções tendentes à sua divisão.

###### ARTIGO 4.º

A União reconhece e defende o princípio da liberdade sindical, que garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas ou religiosas.

###### ARTIGO 5.º

1 — A democracia sindical regula toda a orgânica e vida interna da União, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados, nomeadamente no que respeita à eleição e destituição dos seus dirigentes e à livre expressão de todos os pontos de vista existentes no seio do movimento sindical, devendo, após a sua discussão, a minoria aceitar a decisão da maioria.

2 — A liberdade de opinião e discussão e o exercício da democracia sindical, previstos e garantidos nos presentes estatutos, não autorizam a constituição de quaisquer organismos autónomos dentro da União que possam falsear as regras da democracia ou conduzir à divisão dos trabalhadores.

###### ARTIGO 6.º

A União desenvolve a sua actividade com total independência em relação ao patronato, Estado, confissões religiosas, partidos e outras associações políticas ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

###### ARTIGO 7.º

A União combate o princípio corporativo-fascista que nega a luta de classes e considera que a resolução dos problemas exige o fim da exploração capitalista e da dominação imperialista.

###### ARTIGO 8.º

A União tem o direito de tomar quaisquer iniciativas com vista à defesa das liberdades democráticas e dos interesses dos trabalhadores, tendo em consideração que a sua independência não pode significar indiferença perante as ameaças à liberdade democrática ou a quaisquer dos direitos dos trabalhadores.

###### ARTIGO 9.º

A União faz parte integrante da estrutura da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional como associação sindical intermédia de coordenação da actividade sindical a nível dos concelhos de Sines e Santiago do Cacém.

###### ARTIGO 10.º

A União tem por objectivo, em especial:

- a) Coordenar e dinamizar a actividade sindical a nível dos concelhos de Sines e Santiago do Cacém;
- b) Defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses colectivos dos associados e dos trabalhadores em geral;
- c) Promover e organizar acções conducentes à satisfação das justas reivindicações dos associados e dos trabalhadores em geral;
- d) Alicerçar a solidariedade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência social e política;
- e) Lutar pela emancipação da classe trabalhadora e a construção da sociedade sem classes;
- f) Apoiar as organizações representativas dos trabalhadores na coordenação e dinamização do *contrôle* operário a nível dos concelhos de Sines e Santiago do Cacém.

###### CAPÍTULO III

###### Associados

###### ARTIGO 11.º

Têm o direito de se filiar na União os sindicatos que exerçam a sua actividade nos concelhos de Sines e Santiago do Cacém e cujos princípios e objectivos não contrariem os princípios e objectivos definidos nos presentes estatutos.

## ARTIGO 12.º

1 — O pedido de filiação deverá ser dirigido ao secretariado, 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) Declaração do número de trabalhadores sindicalizados que exercem a sua actividade nos concelhos de Sines e Santiago do Cacém;
- d) Acta da eleição dos corpos gerentes;
- e) O último relatório e contas aprovados.

2 — O processo referido no número anterior será dispensado, com excepção do disposto na alínea c), no caso de o sindicato ser filiado na CGTP — IN, caso em que se considerará automática a sua filiação na União.

## ARTIGO 13.º

A aceitação ou recusa de filiação é da competência do secretariado, cuja decisão deverá ser sempre ratificada pelo plenário na sua primeira reunião após a deliberação. Em caso de recusa de filiação pelo secretariado, o sindicato interessado poderá fazer-se representar no plenário para ratificação dessa decisão, usando da palavra enquanto o assunto estiver à discussão.

## ARTIGO 14.º

São direitos dos associados:

- a) Eleger e destituir os membros dirigentes da União;
- b) Participar activamente na vida da União, nomeadamente nas reuniões do plenário, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entenderem convenientes;
- c) Beneficiar da acção desenvolvida pela União em defesa dos interesses económicos, sociais e culturais comuns a todos os trabalhadores ou dos seus interesses específicos;
- d) Ser informado regularmente da actividade desenvolvida pela União;
- e) Deliberar sobre o orçamento, bem como sobre o relatório e contas a apresentar anualmente pelo secretariado;
- f) Formular as críticas que tiver por convenientes à actuação e às decisões dos órgãos da União, mas sempre no seio do movimento sindical e sem prejuízo de obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas.

## ARTIGO 15.º

São deveres dos associados:

- a) Participar das actividades da União e manter-se delas informado;
- b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- c) Agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos;
- d) Fortalecer a acção sindical nos locais de trabalho e a respectiva organização sindical;
- e) Fazer propaganda dos princípios fundamentais e objectivos do movimento sindical, com vista ao alargamento da sua influência;
- f) Divulgar as publicações da União;
- g) Pagar mensalmente a quotização nos termos fixados nos presentes estatutos;
- h) Comunicar ao secretariado, no prazo máximo de quinze 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;
- i) Enviar anualmente ao secretariado, no prazo de quinze dias após a sua aprovação na respectiva assembleia geral, o relatório e contas;
- j) Dar provas de adesão à ordem democrática instaurada após o 25 de Abril, combatendo, sob todas as formas, as forças contra-revolucionárias, com vista à construção de uma sociedade sem classes;
- k) Levar à prática activamente os objectivos fixados nos presentes estatutos, participando em todas as acções que visem a sua concretização;

m) Informar regularmente o secretariado da sua acção, nomeadamente no cumprimento de tarefas colectivas ou específicas que lhe sejam atribuídas no âmbito da União.

## ARTIGO 16.º

Perdem a qualidade de associados aqueles que:

- a) Se retirarem voluntariamente, desde que o façam por forma idêntica à da adesão;
- b) Hajam sido punidos com a pena de expulsão;
- c) Deixem de ter personalidade jurídica, nomeadamente em resultado de medidas de reestruturação sindical ou de dissolução, por vontade expressa dos associados.

## ARTIGO 17.º

Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo o caso de expulsão, em que o pedido de readmissão terá de ser aprovado pelo plenário e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos votos apurados.

## CAPÍTULO IV

### Órgãos da União

#### SECÇÃO I

##### Disposições gerais

#### ARTIGO 18.º

Os órgãos da União são:

- a) Plenário;
- b) Secretariado.

#### SECÇÃO II

##### Plenário

#### ARTIGO 19.º

1 — O plenário é constituído pelos sindicatos filiados na União.

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 20.º

1 — A representação de cada sindicato caberá aos corpos gerentes ou, no caso de a sede do sindicato não ser na área de actividade da União, aos membros eleitos das secções, delegações, secretariados ou de outros sistemas de organização descentralizada ou ainda a delegados sindicais que exerçam a sua actividade na área da União, desde que mandatados pelos corpos gerentes do sindicato, quando não exista qualquer sistema de organização descentralizada.

2 — No caso de o sindicato filiado não ter instituído, na área de actividade da União, nenhum sistema de organização descentralizada, deverá promover entre os delegados sindicais que exerçam a sua actividade na área da União a eleição de delegados regionais, a quem incumbirá a representação do sindicato junto da União.

3 — O número de delegados por sindicato é de três.

#### ARTIGO 21.º

Compete ao plenário:

- a) Definir e garantir a aplicação prática das medidas necessárias à correcta execução das deliberações do congresso da CGTP — Intersindical Nacional;
- b) Aprovar os estatutos da União, bem como introduzir-lhes quaisquer alterações;
- c) Eleger e destituir os membros do secretariado;
- d) Aprovar, até 31 de Março de cada ano, o relatório e contas do exercício findo e, até 31 de Dezembro, o orçamento para o exercício seguinte;
- e) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões do secretariado;
- f) Ratificar os pedidos de filiação;



- g) Deliberar sobre a readmissão de associados que tenham sido expulsos;
- h) Pronunciar-se sobre todas as questões que sejam submetidas à sua apreciação pelo secretariado ou pelos associados;
- i) Apreciar a actuação do secretariado ou dos seus membros.

#### ARTIGO 22.º

1 — O plenário reúne-se ordinariamente:

- a) Até 31 de Março de cada ano, para efectuar o balanço crítico da actividade desenvolvida pela União e aprovar o relatório e contas, bem como até 31 de Dezembro de cada ano, para aprovar o orçamento;
- b) Trienalmente, para eleger os membros do secretariado.

2 — O plenário reúne-se extraordinariamente:

- a) Por deliberação do próprio plenário;
- b) Sempre que o secretariado o entender necessário;
- c) A requerimento de sindicatos representativos de, pelo menos, um décimo dos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados e que exerçam a sua actividade na área da União.

#### ARTIGO 23.º

1 — A convocação do plenário é feita pelo secretariado, por meio de carta registada a enviar a cada um dos associados, ou por qualquer outro meio que permita comprovar a recepção da convocatória e com a antecedência mínima de três dias, salvo disposição em contrário.

2 — Em caso de urgência devidamente justificado, a convocação do plenário pode ser feita com a antecedência mínima de vinte e quatro horas e através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz.

3 — No caso de a reunião do plenário ser convocada nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 22.º, a ordem de trabalhos deverá incluir os pontos propostos pelos sindicatos requerentes.

#### ARTIGO 24.º

A mesa do plenário é constituída pelo secretariado, que escolherá entre si quem presidirá.

#### ARTIGO 25.º

1 — As deliberações são tomadas por simples maioria de votos, salvo disposição em contrário.

2 — A votação será por sindicato e exprimirá a vontade colectiva dos seus delegados.

3 — O voto é proporcional ao número de trabalhadores sindicalizados que exerçam a sua actividade na área da União, correspondendo a cada duzentos e cinquenta trabalhadores um voto, sendo as fracções iguais ou inferiores a cento e vinte cinco trabalhadores arredondadas por defeito e as superiores arredondadas por excesso.

4 — Não é permitido o voto por correspondência ou por procuração.

#### ARTIGO 26.º

De cada reunião do plenário lavrar-se-á acta, a qual será enviada a todos os associados.

### SECÇÃO III

#### Secretariado

#### ARTIGO 27.º

O secretariado é composto por sete membros efectivos e três suplentes.

#### ARTIGO 28.º

A duração do mandato dos membros do secretariado é de três anos, podendo ser reeleitos.

#### ARTIGO 29.º

Compete ao secretariado a direcção e coordenação da actividade da União, de acordo com as deliberações do plenário, que não podem contrariar a orientação definida pelo congresso e plenário da CGTP — Intersindical Nacional.

#### ARTIGO 30.º

1 — O exercício dos cargos nos corpos gerentes é gratuito.

2 — Os dirigentes que, por motivo das suas funções, percam toda ou parte da remuneração do seu trabalho terão direito ao reembolso pela União das quantias correspondentes.

3 — Os dirigentes que, por motivo do desempenho das suas funções, tenham de fazer despesas com aquelas relacionadas serão reembolsados de acordo com o regulamento de funcionamento do secretariado.

#### ARTIGO 31.º

1 — O secretariado, na sua primeira reunião, deverá definir as funções de cada um dos membros e poderá, se assim o entender conveniente, eleger de entre os seus membros um secretário-geral.

2 — O secretariado poderá também eleger entre si uma comissão executiva, se assim o entender conveniente, a qual será presidida pelo secretário-geral, caso exista.

#### ARTIGO 32.º

1 — O secretariado reúne, pelo menos, de quinze em quinze dias e as suas deliberações são tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes.

2 — O secretariado só pode deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

#### ARTIGO 33.º

No caso de ocorrer qualquer vaga entre os membros efectivos do secretariado, o seu preenchimento será feito pela ordem de apresentação dos suplentes na lista.

### CAPÍTULO V

#### Fundos

#### ARTIGO 34.º

Constituem fundos da União:

- a) As contribuições ordinárias da CGTP — IN;
- b) As quotizações;
- c) As contribuições extraordinárias;
- d) As receitas provenientes da realização de quaisquer iniciativas destinadas à angariação de fundos.

#### ARTIGO 35.º

As contribuições ordinárias da CGTP — IN serão as que forem aprovadas pelos respectivos plenários, devendo para o efeito a União enviar, até 15 de Novembro de cada ano, uma proposta discriminada das suas despesas e receitas para o ano seguinte, donde conste o montante previsto da participação da CGTP — IN.

#### ARTIGO 36.º

1 — Cada sindicato filiado na União e que não seja membro da CGTP — IN ficará obrigado ao pagamento de uma quotização, que é de 6% da sua receita mensal nos concelhos de Sines e Santiago do Cacém, proveniente de quotizações.

2 — A quotização deverá ser enviada ao secretariado até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeitar.

3 — Os sindicatos filiados que se retirarem da União ao abrigo da alínea a) do artigo 16.º ficam obrigados ao pagamento de três meses de quotização, calculada com base na média dos últimos seis meses.

## Artigo 37.º

A União poderá assegurar, em colaboração com os sindicatos filiados, a dinamização e coordenação da cobrança das quotizações sindicais dos trabalhadores neles filiados.

## ARTIGO 38.º

1 — O secretariado deverá submeter à aprovação do plenário, até 31 de Março de cada ano, o relatório e contas relativos ao exercício do ano anterior, bem como, até 31 de Dezembro de cada ano, o orçamento para o exercício seguinte.

2 — O relatório e contas, bem como o orçamento, deverão ser enviados aos sindicatos filiados até quinze dias antes da data da realização do plenário que os apreciará.

3 — Durante o prazo referido no número anterior serão facultados aos sindicatos filiados os livros e documentos da contabilidade da União.

## CAPÍTULO VI

### Regime disciplinar

## ARTIGO 39.º

Podem ser aplicadas aos sindicatos filiados as penas de repressão, suspensão até doze meses e expulsão, com prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 12.º

## ARTIGO 40.º

Incorrem na pena de repressão os sindicatos que, de forma injustificada, não cumpram os presentes estatutos.

## ARTIGO 41.º

Incorrem na pena de suspensão até doze meses ou na de expulsão, consoante a gravidade da infracção, os sindicatos que:

- a) Reincidam na infracção prevista no artigo anterior;
- b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes, tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
- c) Pratiquem actos lesivos dos direitos e interesses dos trabalhadores.

## ARTIGO 42.º

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao sindicato seja dada a possibilidade de defesa.

## ARTIGO 43.º

1 — O poder disciplinar será exercido pelo secretariado, o qual poderá delegar numa comissão de inquérito constituída para o efeito.

2 — Da decisão do secretariado cabe recurso para o plenário, que decidirá em última instância. O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, salvo se o plenário já tiver sido convocado.

## CAPÍTULO VII

### Alterações aos estatutos

## ARTIGO 44.º

Os presentes estatutos só podem ser alterados pelo plenário convocado expressamente para o efeito com a antecedência mínima de trinta dias.

## ARTIGO 45.º

As deliberações relativas às alterações dos estatutos serão tomadas por sindicatos filiados representativos de, pelo menos, dois terços dos trabalhadores que exerçam a sua actividade na área da União, inscritos nos sindicatos filiados.

## CAPÍTULO VIII

### Eleições

## ARTIGO 46.º

As eleições para o secretariado realizar-se-ão trienalmente no prazo de três meses após o termo do mandato do secretariado anterior.

## ARTIGO 47.º

A eleição para o secretariado é por voto secreto e directo.

## ARTIGO 48.º

A convocação do plenário que elegerá os membros do secretariado será feita por carta registada e por meio de anúncios convocatórios afixados na sede da União e publicados num dos jornais mais lidos nos concelhos de Sines e Santiago do Cacém, com a antecedência mínima de quinze dias.

## ARTIGO 49.º

1 — Compete à mesa do plenário organizar os cadernos eleitorais, que deverão ser afixados na sede da União e enviados a cada um dos associados dez dias antes da data da realização das eleições.

2 — Qualquer dos associados poderá reclamar para a comissão eleitoral, no prazo de cinco dias após a sua afixação, por omissões ou incorrecções que se verifiquem nos cadernos eleitorais.

3 — A comissão eleitoral decidirá das reclamações apresentadas no prazo de quarenta e oito horas.

## ARTIGO 50.º

1 — Podem apresentar listas de candidaturas para o secretariado:

- a) O secretariado;
- b) Sindicatos filiados que representem, pelo menos, um décimo dos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados e que exerçam a sua actividade na área da União.

2 — As listas serão constituídas por dirigentes ou delegados sindicais maiores de 18 anos que exerçam a sua actividade na área da União.

## ARTIGO 51.º

A apresentação das listas de candidaturas deverá ser feita até oito dias antes do início do acto eleitoral.

## ARTIGO 52.º

A apresentação das candidaturas consistirá na entrega à mesa do plenário das listas contendo a designação dos membros a eleger e acompanhadas de:

- a) Identificação completa dos seus componentes (nome, estado, profissão, morada, idade, número de sócio e sindicato em que está filiado);
- b) Identificação do seu representante na comissão eleitoral;
- c) Declaração de aceitação da candidatura por cada um dos membros componentes da lista.

## ARTIGO 53.º

1 — A organização do processo eleitoral compete a uma comissão eleitoral constituída por três representantes a indicar pelo secretariado e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2 — Os membros que integram as listas de candidaturas concorrentes às eleições não poderão fazer parte da comissão eleitoral.

## ARTIGO 54.º

Compete à comissão eleitoral:

- a) Organizar o processo eleitoral;
- b) Verificar a regularidade das candidaturas;

- c) Apreciar as reclamações dos cadernos eleitorais;
- d) Promover a confecção e distribuição dos boletins de voto a cada um dos sindicatos participantes na votação;
- e) Fiscalizar o acto eleitoral.

#### ARTIGO 55.º

1 — A comissão eleitoral verificará a regularidade das candidaturas nas quarenta e oito horas subsequentes ao encerramento do prazo para entrega das listas.

2 — Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades ou deficiências, a documentação será devolvida ao primeiro subscritor da lista em falta, que deverá promover o saneamento de tais irregularidades ou deficiências no prazo máximo de setenta e duas horas.

3 — Findo o prazo referido no número anterior, a comissão eleitoral decidirá, nas vinte e quatro horas seguintes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

#### ARTIGO 56.º

As listas de candidaturas concorrentes às eleições serão distribuídas aos sindicatos participantes quarenta e oito horas antes do início do acto eleitoral e afixadas na sede da União.

#### ARTIGO 57.º

A comissão eleitoral procederá, por sorteio, à atribuição de letras a cada uma das listas de candidaturas concorrentes às eleições.

#### ARTIGO 58.º

Os boletins de voto serão editados pela comissão eleitoral e terão forma rectangular, com as dimensões de 21 cm×15 cm, devendo ser em papel branco, liso, não transparente e sem marcas ou sinais exteriores.

#### ARTIGO 59.º

Cada boletim de voto conterá impressas as letras correspondentes a cada uma das listas de candidaturas concorrentes às eleições. Em frente de cada uma das letras será impresso um quadrado, onde os participantes inscreverão, mediante uma cruz, o seu voto.

#### ARTIGO 60.º

São nulos os boletins de voto que contenham qualquer anotação ou sinal para além do mencionado no artigo anterior.

#### ARTIGO 61.º

A identificação dos eleitores será feita mediante a apresentação de documento comprovativo da sua qualidade de representante do sindicato.

#### ARTIGO 62.º

1 — Após a identificação de cada sindicato participante na eleição, ser-lhe-ão entregues tantos boletins de voto quantos os correspondentes ao número de votos que lhe cabem, nos termos do artigo 25.º, n.º 3, destes estatutos.

2 — Inscrito o seu voto, o sindicato participante entregará ao presidente da mesa, dobrados em quatro, tantos boletins de voto quantos lhe foram entregues, que este depositará na urna.

3 — Em caso de inutilização de qualquer boletim de voto, o sindicato participante devolverá à mesa o boletim inutilizado, devendo esta entregar-lhe um novo boletim de voto.

#### ARTIGO 63.º

Funcionarão no local onde decorrer o acto eleitoral tantas mesas de voto quantas se mostrarem necessárias ao bom andamento do processo eleitoral.

#### ARTIGO 64.º

Cada mesa de voto será constituída por um representante a indicar pelo secretariado e por cada uma das listas de candidaturas concorrentes às eleições.

#### ARTIGO 65.º

Terminada a votação, proceder-se-á, em cada mesa, à contagem dos votos, elaborando-se logo a acta dos resultados, que será devidamente assinada por todos os membros da mesa e entregue à comissão eleitoral.

#### ARTIGO 66.º

Após a recepção das actas de todas as mesas, a comissão eleitoral procederá ao apuramento final, fazendo-se seguidamente a proclamação da lista vencedora e dos resultados finais.

#### ARTIGO 67.º

A comissão eleitoral elaborará a acta final da eleição, que entregará à mesa do plenário.

### CAPÍTULO IX

#### Fusão e dissolução

#### ARTIGO 68.º

A fusão e dissolução da União só se verificará por deliberação do plenário expressamente convocado para o efeito, com a antecedência mínima de trinta dias.

#### ARTIGO 69.º

As deliberações relativas à fusão ou dissolução deverão ser aprovadas por, pelo menos, sindicatos filiados representativos de três quartos dos trabalhadores que exerçam a sua actividade na área da União, inscritos nos sindicatos filiados.

#### ARTIGO 70.º

O plenário que deliberar a fusão ou a dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará, não podendo em caso algum os bens da União ser distribuídos pelos associados.

# ALTERAÇÕES

## SINDICATO DOS DESCARREGADORES DE MAR E TERRA DO DISTRITO DE SETÚBAL

### ALTERAÇÃO AOS ESTATUTOS

#### ARTIGO 2.º

N.º 1 — O actual corpo do artigo.

Introdução de um n.º 2 com a seguinte redacção:

O Sindicato abrange ainda os manobreadores de máquinas que exercem a sua actividade profissional na

zona portuária abrangida na área de influência do organismo.

(Registada no Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril.)

## SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DE LACTICÍNIOS

### ALTERAÇÃO AOS ESTATUTOS

Pela presente alteração é introduzida a seguinte redacção:

Art. 3.º O Sindicato exerce a sua actividade nos distritos de Aveiro, Porto, Braga, Viana do Castelo, Bragança, Vila Real, Guarda, Viseu, Coimbra e Portalegre, do continente, e nas ilhas adjacentes.

Aprovada em assembleia geral extraordinária de 6 de Agosto de 1977.

A Mesa da Assembleia Geral, (*Assinaturas ilegíveis.*)

(Registada no Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril.)

# ASSOCIAÇÕES PATRONAIS — ESTATUTOS

## ALTERAÇÕES

### ASSOCIAÇÃO COMERCIAL DE PORTALEGRE

#### ALTERAÇÃO AOS ESTATUTOS

A comissão organizadora da Associação Comercial de Portalegre, com sede na Rua de Luís de Camões, 39, Portalegre, propõe a alteração do n.º 1 do artigo 39.º e do n.º 1 do artigo 40.º, que passou a ter a seguinte redacção:

#### CAPÍTULO VII

#### Disposições gerais

#### ARTIGO 38.º

#### ARTIGO 39.º

1 — Os presentes estatutos poderão ser alterados por deliberação da maioria de três quartos dos votos correspondentes aos associados presentes na reunião da assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

2 — .....

#### ARTIGO 40.º

1 — A Associação só poderá ser dissolvida por deliberação tomada por três quartos do número de todos os associados.

2 — .....

(Registada no Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril.)