

Boletim do Trabalho e Emprego

34

1.ª SÉRIE

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

Preço 17\$50

BOL. TRAB. EMP.	LISBOA	VOL. 45	N.º 34	p. 2137-2208	15-SET-1978
-----------------	--------	---------	--------	--------------	-------------

INDICE

Portarias de regulamentação do trabalho:

Pág.

- PRT para os técnicos de desenho em gabinetes de estudo de projectos e consultoria técnica e outros 2138

Portarias de extensão:

- PE da CCT entre a Companhia de Celulose do Caima, S. A. R. L., e os sind. representativos dos trabalhadores ao seu serviço 2140

Convenções colectivas de trabalho:

- ACT entre a Companhia de Celulose do Caima, S. A. R. L., e os sind. representativos dos trabalhadores ao seu serviço — Enquadramento das profissões em níveis de qualificação 2141
- ACTV entre a Empresa de Petroquímica e Gás, E. P., e os sind. representativos dos trabalhadores ao seu serviço 2143
- CCT entre a Assoc. do Norte dos Importadores e Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sind. dos Trabalhadores Técnicos de Vendas e Sind. dos Trabalhadores de Escritório do Dist. do Porto e outros — Revisão de algumas cláusulas e tabela salarial 2190

Organizações do trabalho:

Sindicatos — Estatutos:

Alterações:

- Profissionais das Ind. Transformadoras do Dist. de Angra do Heroísmo 2193
- Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro 2193
- Trabalhadores Agrícolas do Dist. de Bragança 2192

Associações patronais — Estatutos:

Constituição:

- Armadores de Pesca Artesanal e de Pesca Industrial com Embarcações não Agremiadas de Vila do Conde e Póvoa de Varzim 2204

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PRT para os técnicos de desenho em gabinetes de estudos de projectos e consultoria técnica e outros

1 — A portaria de regulamentação de trabalho para a construção civil, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9/77, de 8 de Março, aplica-se tão-só, nos termos do n.º 1 da sua base I, «a todas as entidades patronais dos sectores de actividade incluídos no âmbito sectorial das associações patronais de construção civil».

2 — Considerando, por um lado, a existência de entidades patronais, insusceptíveis de se enquadrarem no âmbito sectorial das associações patronais da construção civil, que se dedicam ao exercício de actividades afins ou conexas com aquela indústria de construção civil, nomeadamente gabinetes de estudos urbanísticos, de projectos e consultoria técnica, e, por outro, a inexistência, nos referidos sectores de actividade, de associações patronais legitimadas para a celebração de convenções colectivas de trabalho, foi, por despacho do Secretário de Estado do Trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2/78, de 15 de Janeiro, constituída uma comissão técnica para a elaboração dos estudos preparatórios de uma portaria de regulamentação de trabalho — actualizadora das remunerações — para os trabalhadores que prestam serviço nos mencionados sectores e outros.

3 — O presente texto normativo é, pois, fruto dos trabalhos desenvolvidos pela predita comissão técnica, em que é de relevar o papel da associação sindical interessada e das entidades patronais representativas das restantes que exerçam actividades idênticas ou similares:

Nestes termos:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Planeamento, da Habitação, das Obras Públicas e do Trabalho, ao abrigo da alínea a) do n.º 1 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção do Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro:

BASE I

(Âmbito)

1 — A presente portaria é aplicável, no continente, a todas as entidades patronais que se dediquem às actividades de estudos, projectos e consultoria técnica,

relativos nomeadamente a planeamento urbanístico, projectos industriais e de edifícios, decoração, infra-estruturas, topografia e aerotopografia, estudos económicos e de gestão empresarial, e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais definidas no anexo I.

2 — A aplicação da presente portaria, nas Regiões Autónomas dos Açores e Madeira, às entidades patronais e aos trabalhadores referidos no número anterior será determinada por despacho do Secretário de Estado do Trabalho, logo que sejam cumpridos os trâmites processuais exigidos pela Constituição da República Portuguesa.

BASE II

(Remuneração do trabalho)

As tabelas de remunerações mínimas dos trabalhadores abrangidos pela presente portaria são as constantes do anexo III.

BASE III

(Enquadramento em níveis de qualificação)

Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, as profissões previstas na presente portaria são enquadradas em níveis de qualificação de acordo com o anexo II.

BASE IV

(Disposição final e transitória)

Mantém-se em vigor, nas matérias não contempladas nesta portaria, a portaria de alargamento de âmbito do CCT celebrado entre os Grémios Regionais dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas do Sul, Norte e da Madeira e o Sindicato dos Técnicos de Desenho, publicada no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 27/74, de 22 de Julho.

BASE V

(Início de vigência e eficácia)

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais, produzindo a tabela salarial efeitos desde 1 de Maio de 1978.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em prestações mensais, até o limite de quatro.

Ministérios das Finanças e do Plano, da Habitação e Obras Públicas e do Trabalho, 17 de Agosto de 1978. — O Secretário de Estado do Planeamento, *José Manuel Gonçalves Serrão*. — O Secretário de Estado da Habitação, *Carlos Eduardo Ferro Gomes*. — O Secretário de Estado das Obras Públicas, *João Lopes Porto*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

ANEXO I

Profissões e categorias profissionais

Desenhador projectista. — É o trabalhador que, seguindo orientações técnicas superiores, nomeadamente dentro de um programa e de uma concepção que lhe são dados, esboça ou desenha um conjunto ou partes de um conjunto, desenvolvendo o projecto em pormenor, elaborando memórias ou notas discriminativas que completem ou esclareçam aspectos particulares das peças desenhadas, com perfeita observância de normas, especificações técnicas e textos legais.

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

Tirocinante. — É o trabalhador, habilitado com o curso industrial ou cursos equivalentes que proporcionem idêntica preparação em desenho, que, coadjuvando os profissionais das categorias superiores, faz tirocínio para ingresso na categoria de desenhador.

Praticante. — É o profissional que, sob a orientação de desenhadores, coadjuva os trabalhos da sala de desenho e executa trabalhos simples e operações auxiliares.

Assistente operacional. — É o trabalhador que, a partir do estudo e da análise de um projecto, orienta a sua concretização em obra, interpretando as directivas nele estabelecidas e adaptando-as aos condicionamentos e circunstâncias próprios de cada trabalho, dentro dos limites fixados pelo autor do projecto e de harmonia com o programa de realizações estabelecido.

Medidor-orçamentista. — É o trabalhador que estabelece com precisão as quantidades e o custo dos materiais e da mão-de-obra necessários para a execução de uma obra. Deverá ter conhecimento de

desenho, de matérias-primas e de processos e métodos de execução de obras. No desempenho das suas funções baseia-se na análise das diversas partes componentes do projecto, memória descritiva e caderno de encargos. Determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra e de serviços necessários e, utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento, que estabelece com a indicação pormenorizada de todos os materiais a empregar e operações a efectuar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços simples e compostos que utiliza.

Planificador. — É o trabalhador que, a partir do estudo de um projecto, elabora o programa da sua execução, estabelecendo o esquema de desenvolvimento das diferentes actividades, prevendo os tempos e os meios de acção, materiais e humanos, requeridos.

Medidor. — É o trabalhador que determina com rigor as quantidades que correspondem às diferentes parcelas de uma obra a executar. No desempenho das suas funções baseia-se na análise do projecto e dos respectivos elementos escritos e desenhados e também nas orientações que lhe são definidas. Elabora listas discriminativas dos tipos e quantidades dos materiais ou outros elementos de construção, tendo em vista, designadamente, a orçamentação, o apuramento dos tempos de utilização da mão-de-obra e de equipamentos e a programação do desenvolvimento dos trabalhos. No decurso da obra estabelece *in loco* autos de medição, procurando ainda detectar erros, omissões ou incongruências, de modo a esclarecer e avisar os técnicos responsáveis.

Arquivista técnico. — É o trabalhador que arquiva os elementos respeitantes à sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e toda a documentação inerente ao sector, podendo também organizar e preparar os respectivos processos.

Operador heliográfico. — É o trabalhador que predominantemente trabalha com a máquina heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas.

ANEXO II

Enquadramento de profissões em níveis de qualificação, segundo o Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Desenhador projectista, assistente operacional, planificador;

5 — Profissionais qualificados:

5.4 — Desenhador, medidor-orçamentista, medidor;

6 — Profissionais semiquualificados:

6.1 — Arquivista técnico, operador heliográfico;

ANEXO III

Tabela de remunerações

Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas
Desenhador projectista	14 600\$00
Assistente operacional	13 100\$00
Planificador	13 100\$00
Medidor orçamentista	12 000\$00

Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas
Desenhador	10 800\$00
Medidor	10 800\$00
Arquivista técnico	8 000\$00
Operador heliográfico	7 300\$00
Tirocinante do 2.º ano	8 000\$00
Tirocinante do 1.º ano	7 300\$00
Praticante do 3.º e 4.º anos	6 200\$00
Praticante do 2.º e 1.º anos	5 100\$00

PORTARIAS DE EXTENSÃO

**PE da CCT celebrada entre a Companhia de Celulose do Caima, S. A. R. L.,
e os sind. representativos dos trabalhadores ao seu serviço**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 1978, foi publicada uma convenção colectiva de trabalho celebrada entre a Companhia de Celulose do Caima, S. A. R. L., e vários sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço.

Considerando que apenas são abrangidos pela convenção de trabalho referida os trabalhadores inscritos nas associações sindicais outorgantes;

Considerando a necessidade de uniformizar o estatuto jus-laboral dos profissionais de uma mesma empresa;

Cumprido o disposto no n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as modificações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, pela publicação do aviso sobre portaria de extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 1978, e não tendo sido deduzida qualquer oposição:

Nestes termos:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do n.º 1 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, pelos

Secretários de Estado do Planeamento, das Indústrias Extractivas e Transformadoras e do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º As disposições constantes das condições de trabalho acordadas entre a Companhia de Celulose do Caima e vários sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* de 29 de Maio de 1978, são tornadas extensivas a todos os trabalhadores ao serviço daquela empresa que possuam as categorias previstas na convenção.

Art. 2.º A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos a partir de 1 de Maio de 1978, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de quatro.

Ministério das Finanças e do Plano, da Indústria e Tecnologia e do Trabalho, 17 de Agosto de 1978. — O Secretário de Estado do Planeamento, *José Manuel Gonçalves Serrão*. — O Secretário de Estado das Indústrias Extractivas e Transformadoras, *Nuno Krus Abecasis*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

ANEXO IV

ACT para a Companhia de Celulose do Caima, S. A. R. L.

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

1 — Quadros superiores	—	
2 — Quadros médios	—	
3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa		<p> Chefe de turno de preparação de madeiras. Capataz de turno de produção. Chefe de ensaios de laboratório. Chefe de equipa (electricistas, metalúrgicos e instrumentos). Chefe de turno de produção. Chefe de turno de central termoeléctrica. Encarregados (oficina mecânica, oficina de serralharia, armazém, secção florestal, construção civil, serviços de transportes de laboratório, departamento florestal, oficina eléctrica, parque de madeiras, abastecimento do parque, destroçador). Fogueiro encarregado. Subencarregado da construção civil. </p>
4 — Profissionais altamente qualificados (administrativos, comércio, produção e outros).	4.1 — Administrativos, comércio e outros.	<p> Correspondente em línguas estrangeiras. Estenodactilógrafo em línguas estrangeiras. Guarda-livros. </p>
	4.2 — Produção	Trabalhador de apoio técnico à manutenção.
5 — Profissionais qualificados.	5.1 — Administrativos	<p> Caixa. Escriturário. Operador de máquinas de contabilidade. Operador mecanográfico. </p>
	5.2 — Comércio	Caixeiro.
	5.3 e 5.4 — Produção e outros ...	<p> Assentador de isolamentos. Canalizador. Carpinteiro. Controlador de armazéns de pasta. Cozinheiro. Fiel de armazém. Fogueiro. Instrumentista. Mecânico de aparelhos de precisão. Motorista. Oficial electricista. Operador de laboratório. Operador de secagem. Operador de digestores. Pedreiro. Pintor. Preparador de auxiliar de trabalho. Serralheiro civil. Serralheiro mecânico. Soldador por electroarco ou oxiacetileno. Torneiro mecânico. </p>

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados)
6.1 e 6.2 — Administrativos, comércio, produção e outros

Ajudantes (digestores, embalagem, fogueiro, motorista, operador de ácidos e outras secções, operador de quadros).
Auxiliar de laboratório.
Condutor de *dumper*.
Condutor de máquina húmida.
Condutor de mesa de descarga.
Conferente.
Contínuo.
Cortador de arame.
Dactilógrafo.
Empregado de serviços externos.
Entregador de ferramentas e materiais.
Enfardador.
Estagiário.
Ferramenteiro.
Lubrificador.
Marinheiro operador de barca.
Medidor.
Motosserrista.
Tractorista.
Operador (branqueação, *cyclator*, concentração de licor, depuração, destrocador, efluentes e reagentes, grua, lavagem, empilhador, máquina de descascar, monta-cargas, ponte rolante, quadro de central eléctrica, preparação de ácidos, hidrociclones).
Pré-oficial electricista.
Porteiro fabril.
Serrador.
Telefonista.

7.1 e 7.2 — Profissionais não qualificados (indiferenciados)

Serventes de todas as profissões.
Empregados de serviços sociais.
Jardineiro.
Guarda.
Trabalhador de limpeza.
Empregado de refeitório.

Profissões existentes em dois níveis

2.1 ou 3	Chefe de armazém. Encarregado de central termoeléctrica. Encarregado geral de electricidade e instrumentos. Encarregado de produção.
2.2 ou 3	Chefe de secção.

Observações. — Estas profissões enquadram-se num dos níveis referidos, de acordo com a complexidade das funções variável com os centros fabris (Albergaria e Constância).

Lisboa, 17 de Abril de 1978.

Pelo Sindicato dos Operários da Construção Civil, Marmoristas e Montantes do Distrito de Aveiro:

Domingos Baião Pires.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

Pela Federação Nacional dos Sindicatos Metalúrgicos, em representação dos Sindicatos de Aveiro e Santarém:

Mário Domingos.

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Sul e Ilhas Adjacentes:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Cartonagem e Afins — Zona Sul:

Pelo Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante:

Manuel Albano Pereira Nunes.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Hoteleira e Similares dos Distritos de Coimbra, Guarda, Leiria e Castelo Branco:

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Indústria Hoteleira e Similares:

Delfim Tavares Mendes.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Fluviais:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém, representado pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores da Indústria Química:

Delfim Tavares Mendes.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Hoteleira do Distrito de Aveiro:

Pelo Sindicato dos Electricistas do Sul, representado pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores da Indústria Química:

Manuel da Silva Valente Borges.

Pelo Sindicato dos Electricistas do Centro:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato da Construção Civil, Marcenaria e Cantaria do Distrito de Santarém:

Domingos Baião Pires.

Pelo Sindicato Operário das Indústrias Químicas do Norte, representado pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores da Indústria Química:

Manuel da Silva Valente Borges.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Cartonagem e Afins — Zona Centro — Tomar, representado pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores da Indústria Química:

Manuel da Silva Valente Borges.

Pelos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém:

Delfim Tavares Mendes.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários do Distrito de Santarém, representado pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores da Indústria Química:

Manuel da Silva Valente Borges.

Pela Companhia de Celulose do Caima, S. A. R. L.

José João Martins Gameiro.

Depositado em 7 de Setembro de 1978, a fl. 92 do livro n.º 1, com o n.º 143, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

Este acordo colectivo de trabalho, adiante designado por «acordo», obriga, por um lado, a Empresa de Petroquímica e Gás, E. P., e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.^a

(Vigência, denúncia e revisão)

1 — Este acordo entra em vigor cinco dias após a data da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — Salvo o disposto na cláusula 3.^a, a vigência, denúncia e revisão do presente acordo obedecem ao regime dos números seguintes.

3 — O presente acordo 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 — Este acordo considera-se automaticamente renovado por períodos de doze meses até que qualquer das partes o denuncie nos termos do n.º 7.

5 — 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 ser denunciado de harmonia com os novos prazos, mediante pré-aviso de um mês pela parte promotora da denúncia à outra parte.

6 — No caso de a nova lei ser omissa ou não estabelecer imperativamente os prazos referidos no n.º 3, o período mínimo de vigência será de doze meses, podendo ser denunciado com a antecedência máxima de sessenta dias.

7 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito por escrito à parte contrária.

8 — A proposta de alteração fundamentada será apresentada até noventa dias após a denúncia, devendo a outra parte responder nos trinta dias imediatos, contados a partir da data da sua recepção.

9 — As negociações iniciar-se-ão dentro de quinze dias a contar do termo do prazo fixado na parte final do n.º 8.

10 — Enquanto não entrar em vigor um novo texto, continuará em vigor o que se pretende actualizar ou alterar.

11 — As condições de retribuição de trabalho têm efeito retroactivo, nos termos a seguir indicados:

a) De 15 de Dezembro de 1977 até 31 de Maio de 1978, de harmonia com a tabela I do anexo I;

b) De 1 de Junho de 1978, de harmonia com a tabela II do anexo I.

12 — As retroactividades referem-se, exclusivamente, ao vencimento mensal e aos subsídios de Natal e férias cujos pagamentos tiverem lugar nos períodos da retroactividade.

Cláusula 3.^a

(Vigência e denúncia de matéria com expressão pecuniária)

1 — O prazo de vigência deste acordo, no que respeita a tabela salarial e às cláusulas com expressão pecuniária, é de doze meses.

2 — No respeitante às matérias do número anterior, a denúncia deste acordo não pode ter lugar antes de decorridos dez meses sobre a data da sua publicação.

CAPÍTULO II

Actividade sindical na Empresa

Cláusula 4.^a

(Actividade sindical)

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

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 e na lei.

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

a) Secção sindical de zona (SSZ) — o conjunto dos trabalhadores de uma zona filiados no mesmo sindicato;

b) Comissão sindical de zona (CSZ) — a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na mesma zona;

c) Comissão intersindical de empresa (CIE) — a organização dos delegados das comissões sindicais de empresa.

Cláusula 5.^a

(Direito de reunião)

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período

máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e com ressalva do disposto na parte final do número seguinte.

2 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores são convocadas pela comissão intersindical de empresa ou pela comissão sindical de zona, ainda que constituída por um só elemento, na hipótese prevista no n.º 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou cinquenta dos trabalhadores da respectiva secção sindical de zona, nas hipóteses previstas no n.º 2.

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

5 — Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais ou seus representantes devidamente credenciados, que não trabalhem na Empresa, podem participar nas reuniões mediante identificação, sem prejuízo da observância das normas de segurança vigentes na Empresa, quanto à entrada de visitantes.

Cláusula 6.ª

(Instalações das comissões sindicais)

1 — Nas zonas com cento e cinquenta ou mais trabalhadores, a Empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram e a título permanente, um local situado no interior da Empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções, dispondo de telefone das redes interna e externa.

2 — Nas zonas com menos de cento e cinquenta trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções, nos termos da parte final do número anterior.

Cláusula 7.ª

(Direitos dos delegados sindicais)

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da Empresa, textos, convocatórias, comunicações 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 Empresa.

2 — Os locais de afixação serão reservados pela Empresa, ouvida a comissão intersindical, a comissão sindical ou os delegados sindicais.

3 — Os delegados sindicais têm o direito a circular livremente em todas as secções e dependências da Empresa ou unidade de produção, sem prejuízo das normas de segurança vigentes nesses locais.

4 — Os membros dos corpos gerentes e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho, nem ver alterado o seu horário de trabalho, sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo, salvo quando isso resulte de alteração do horário da unidade orgânica de que ele faça parte.

5 — A Empresa não poderá obrigar qualquer delegado ou dirigente sindical a participar, como perito da Empresa, em qualquer negociação ou actuação relativa à contratação colectiva de trabalho, se ele a isso se escusar invocando aquela qualidade.

6 — Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais ou os seus representantes, devidamente credenciados, podem entrar nas instalações da Empresa, mediante identificação, sem prejuízo da observância das normas de segurança vigentes na Empresa, quanto à entrada de visitantes.

Cláusula 8.ª

(Constituição das comissões sindicais)

1 — Para os efeitos deste capítulo, os trabalhadores da Empresa encontram-se agrupados em duas zonas:

- a) Zona fabril — zona de Cabo Ruivo;
- b) Zona administrativa — zona da sede.

2 — Em cada zona poderão existir delegados sindicais.

3 — O número de delegados de cada sindicato, em função dos quais, no âmbito de cada comissão sindical de zona, são atribuídos os créditos de horas referidas na cláusula 11.ª, é calculado da forma seguinte:

- a) Menos de cinquenta trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) De cinquenta a noventa e nove trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) De cem a cento e noventa e nove trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) De duzentos a quatrocentos e noventa e nove trabalhadores sindicalizados — 6;
- e) De quinhentos ou mais trabalhadores sindicalizados — $6 + \frac{n-500}{200}$ representando n o número de trabalhadores sindicalizados.

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

5 — As direcções dos sindicatos comunicarão à Empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais de zona e intersindical de empresa por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será

afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 9.ª

(Reuniões com órgãos de gestão da Empresa)

1 — A comissão intersindical, a comissão sindical, quando aquela não exista, ou ainda o delegado sindical, quando aquelas não existirem, podem reunir-se com os órgãos de gestão, ou quem estes designarem 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 — As reuniões solicitadas pelos representantes sindicais realizar-se-ão fora do período normal de trabalho sempre que aqueles o solicitem, não podendo haver lugar a pagamento do tempo despendido nas reuniões a qualquer dos participantes.

5 — O tempo despendido nas reuniões previstas nesta cláusula não pode ser considerado para o efeito de crédito de horas sempre que a reunião seja da iniciativa dos órgãos de gestão ou, não sendo, aqueles órgãos tenham proposto alteração da hora para o período normal de trabalho.

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

7 — Os dirigentes sindicais ou os seus representantes, devidamente credenciados, que não trabalhem na Empresa, podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida ao órgão de gestão com quem a reunião vai ter lugar com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 10.ª

(Competência dos delegados sindicais)

1 — Os delegados sindicais, as CSZ ou a CIE têm competência e poderes para desempenharem todas as funções que lhes são atribuídas neste acordo 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 e as guias de Fundo de Desemprego;

d) Analisar e dar parecer sobre qualquer projecto de mudança total do local de instalação ou serviço;

e) Dar parecer sobre qualquer alteração do horário de trabalho ou da escala de turnos.

2 — 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.

3 — A Empresa não poderá deliberar sobre as matérias das alíneas b), d) e e) do n.º 1 antes de dez dias a contar da data da comunicação do projecto ou da alteração prevista.

Cláusula 11.ª

(Crédito de horas)

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

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

3 — Os delegados que pertençam simultaneamente à comissão sindical e à comissão intersindical consideram-se abrangidos exclusivamente pelo número anterior.

4 — Cada comissão sindical e comissão intersindical indicará, até ao dia 15 de cada mês, a identificação dos delegados que, no mês seguinte, poderão utilizar os créditos de horas referidos nos números anteriores. Esta comunicação vale para os meses seguintes, enquanto não for expressamente alterada.

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

6 — 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, ou, em caso de impossibilidade, no primeiro dia útil imediato ao da falta.

Cláusula 12.ª

(Crédito de horas para dirigentes sindicais)

Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção das associações sindicais que trabalhe na Empresa tem o direito ao crédito de cinco dias por mês, para o exercício das suas funções, sem perda de remuneração.

Cláusula 13.ª

(«Contrôle» de gestão)

1 — O *contrôle* de gestão exercido pelos trabalhadores na Empresa será assegurado pela comissão 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 III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 14.ª

(Deveres da Empresa)

1 — A Empresa obriga-se a:

- a) Cumprir rigorosamente este acordo e demais legislação laboral aplicável;
- b) Instituir ou manter procedimentos correctos e justos em todos os assuntos que envolvam relações com os trabalhadores, quer por parte 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 capacidade física;
- e) Não exigir do trabalhador a execução de tarefas não compreendidas na definição de funções correspondente à categoria que lhe está atribuída, salvo os casos consignados neste acordo;
- 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 a consulta do seu processo individual, nos serviços onde se achar arquivado, sempre que 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 ou pelos seus representantes sindicais no prazo de quinze dias e proferir a sua decisão final sobre ela no prazo de quarenta e cinco 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 pessoais e de trabalho, incluindo os que ocorram durante as deslocações de ida e regresso do trabalho e durante os intervalos para as refeições;
- m) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal, resultante do exercício da profissão ao serviço da Empresa, 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;
- 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, no mesmo posto de trabalho.

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

Cláusula 15.ª

(Quotização sindical)

1 — A Empresa obriga-se a cobrar e enviar aos sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço, até ao dia 10 de cada mês, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhada dos respectivos mapas, desde que aqueles tenham dado a autorização para o efeito.

2 — A Empresa inscreverá ainda nestes mapas, além dos trabalhadores em serviço militar, os que se encontrem na situação de doença ou sinistro e de licença sem retribuição.

Cláusula 16.ª

(Deveres dos trabalhadores)

Todos os trabalhadores devem:

- a) Cumprir rigorosamente as ordens e determinação do conselho de gerência e dos superiores hierárquicos, bem como os regulamentos internos previstos neste acordo, desde que aprovados nos termos das cláusulas que se lhe referem, salvo se umas e outras forem contrárias 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 lhes sejam confiados;
- d) Cumprir e fazer cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho;

- e) Cumprir o disposto neste acordo;
- f) Prestar aos seus camaradas de trabalho todos os conselhos e ensinamentos que lhes 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;
- l) Cumprir o horário de trabalho;
- m) Não abandonar o local de trabalho uma vez cumprido o seu horário sem que seja substituído, ou sem que o trabalhador tenha tomado as providências necessárias, no caso de trabalho em regime de turnos, sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula 39.ª

Cláusula 17.ª

(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 nos casos previstos neste acordo;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens e utilizar serviços fornecidos pela Empresa ou por 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) Manter ao serviço máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança, bem como obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas em tais circunstâncias;
- h) Despedir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto neste acordo e na lei;
- i) Praticar o *lock-out*;
- j) Substituir trabalhadores grevistas por pessoas que, à data de declaração de greve, não trabalhem no respectivo estabelecimento ou serviço e admitir novos trabalhadores a partir da mesma data;
- l) Estabelecer contratos com empresas que se dediquem a subcontratar mão-de-obra directa, salvo em casos de natureza excepcional e urgente, ouvida a CIE ou a CSZ ou o delegado sindical, que dará o seu parecer no prazo de quarenta e oito horas;
- m) Obrigar qualquer trabalhador a participar como perito da Empresa em sessões de negociação relativas à contratação colectiva de trabalho, se ele a isso se escusar.

Cláusula 18.ª

(Direito à greve)

É assegurado aos trabalhadores o direito de preparar, organizar e desencadear processos de greve, nos termos da Constituição e da lei.

CAPÍTULO IV

Admissão e carreira profissional

Cláusula 19.ª

(Condições gerais de admissão)

1 — O preenchimento de lugares na Empresa far-se-á de harmonia com as condições específicas constantes deste acordo.

2 — No provimento de vagas ou de novos lugares será dada preferência aos trabalhadores da Empresa, incluindo os contratados a prazo, sem prejuízo do disposto no n.º 16 desta cláusula.

3 — O direito de preferência referido no número anterior efectiva-se:

- a) Nos lugares até chefe de sector, inclusive, ou equivalente, mediante concurso interno;
- b) Nos lugares acima de chefe de sector, ou equivalente, mediante escolha do conselho de gerência.

4 — Nos casos previstos na alínea b) do número anterior poderá haver lugar a concurso sempre que o conselho de gerência o entender conveniente.

5 — Em qualquer dos casos previstos no n.º 3 deverá ser elaborado perfil da respectiva função, o qual, no caso de concurso, constará das condições deste.

6 — A Empresa poderá recorrer a recrutamento externo se o fundamentar na falta de trabalhadores da Empresa em condições de exercer a função.

7 — A Empresa dará conhecimento de todo o processo de concurso, nomeação ou admissão à comissão de trabalhadores para que se pronuncie no prazo de dez dias úteis após a entrega da cópia do processo.

8 — No caso de o conselho de gerência aceitar o parecer da comissão de trabalhadores e o provimento não se tornar eficaz, aplicar-se-á, consoante os casos, o regime dos n.ºs 3 e 4, sem prejuízo do disposto no n.º 6.

9 — Se o conselho de gerência não aceitar o parecer da comissão de trabalhadores deverá justificar as razões da sua decisão.

10 — Antes da admissão dos trabalhadores, a Empresa obriga-se a submetê-los a exame médico, feito a expensas da mesma.

11 — É vedado à Empresa estabelecer limites máximos de idade para efeitos de admissão na mesma.

12 — Quando qualquer trabalhador transitar para uma empresa que a Empresa de Petroquímica e Gás controle económica ou juridicamente, contar-se-á, para todos os efeitos deste acordo, a data de admissão na primeira.

13 — A admissão do trabalhador deverá constar de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a Empresa e outro para o trabalhador, do qual conste o seguinte:

- a) Nome completo;
- b) Categoria ou escalão profissional;
- c) Classe ou grau;
- d) Retribuição;
- e) Horário de trabalho;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho.

14 — 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.

15 — No acto de admissão deverão ser entregues ao trabalhador os regulamentos em vigor na Empresa.

16 — Nenhum trabalhador pode candidatar-se a novo posto de trabalho sem que tenha decorrido o prazo de doze meses sobre a sua última colocação por efeito de concurso ou admissão.

17 — Não se aplica o disposto no número anterior se não se apresentar nenhum candidato interno.

Cláusula 20.ª

(Período experimental)

1 — A admissão de trabalhadores é sempre feita a título experimental durante os primeiros quinze dias, sem prejuízo de prazos maiores estabelecidos nas condições específicas.

2 — Consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos do que aqueles que constarem das condições específicas.

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 — 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.

5 — 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, se a duração do período experimental for superior a quinze dias.

6 — Quando a Empresa despedir o trabalhador sem respeitar o período de aviso prévio referido no número anterior, aquele receberá uma compensação correspondente a um mês de retribuição por cada mês de serviço.

7 — Se vier a apurar-se que a causa da recusa não foi inaptidão, o trabalhador terá direito a uma compensação igual ao dobro da prevista no número anterior.

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

9 — Entende-se que a Empresa renuncia ao período experimental sempre que esta tome a iniciativa de propor, por escrito, a um trabalhador que rescinda o contrato com outra empresa mediante garantia de trabalho.

Cláusula 21.ª

(Readmissão)

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

2 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da caixa de previdência, seja reformado por invalidez e a quem seja anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento, terá direito:

- a) A ser readmitido na sua categoria ou em qualquer categoria compatível com as suas aptidões, sem prejuízo da sua retribuição na anterior categoria, se à data da reforma tivesse cinco anos ou mais anos de serviço na Empresa ou se a reforma se dever a acidente de trabalho ou doença profissional verificadas ao serviço da Empresa;
- b) A ser readmitido na primeira vaga de qualquer categoria compatível com as suas aptidões, sem prejuízo da sua retribuição na anterior categoria, nos casos não previstos na alínea anterior.

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

Cláusula 22.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 110.ª

2 — Na colocação a que se refere o número anterior deve ser ouvida a comissão prevista na cláusula 29.ª

3 — Do aproveitamento ou reconversão não poderá resultar baixa de retribuição nem perda de quaisquer regalias ou benefícios de carácter geral.

4 — O disposto no n.º 1 desta cláusula aplica-se aos trabalhadores declarados incapacitados pelo médico do trabalho, e a que se refere o n.º 15 da cláusula 33.ª

5 — A reconversão dos trabalhadores cuja categoria seja dividida em níveis, graus ou classes será feita para nível, grau ou classe imediatamente inferior da nova categoria ou de categoria de enquadramento igual a esses, salvo se o nível, grau ou classe de origem for o mais baixo da categoria, caso em que a reconversão será feita para o nível, grau ou classe equivalente da nova categoria ou para categoria de enquadramento igual a esses.

6 — Se a categoria de origem não tiver níveis, graus ou classes a remuneração não poderá ser feita para categoria cujo enquadramento seja superior ao grupo imediatamente abaixo do da categoria de origem, excepto se esta for equivalente a oficial de 3.ª, caso em que se aplicará a regra da parte final do n.º 5.

7 — As condições de promoção e acesso previstas no anexo III são aplicáveis aos trabalhadores reconvertidos.

Cláusula 23.ª

(Substituições em caso de impedimento prolongado)

1 — No caso de impedimento de prestação de trabalho por parte do trabalhador, é permitida a admissão de um substituto, sob a modalidade do 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 o trabalhador substituído regressar ao serviço em tempo que permita à Empresa denunciar o contrato até oito dias antes do prazo expirar e a Empresa não observar este prazo, a admissão do substituto tornar-se-á definitiva, contado-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 — Se o regresso a que se refere o número anterior ocorrer nos oito dias que antecedem o termo do contrato, e este não tiver sido ainda denunciado, considerar-se-á prorrogado por mais um mês.

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

7 — Quando a caducidade do contrato do substituto ocorra após seis meses de duração da substituição,

o trabalhador substituto terá direito a uma compensação equivalente a 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.

8 — Ao contrato previsto nesta cláusula aplica-se o disposto nos n.ºs 13 e 14 da cláusula 19.ª

9 — 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 de início do primeiro contrato a prazo.

Cláusula 24.ª

(Formação e acesso profissional)

1 — A Empresa incentivará a formação profissional no sentido de adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias introduzidas ou às reconversões efectuadas, bem como à melhoria de conhecimentos e de prática dos trabalhadores de uma instalação, serviço ou técnica.

2 — Na formação e acesso profissional promoverá a Empresa as condições de aprendizagem para as profissões, de modo a permitir a formação e preparação continuadas do trabalhador em todas as funções que lhe poderão ser requeridas no âmbito da sua profissão.

3 — A Empresa estabelecerá, sempre que possível, meios internos de formação e aperfeiçoamento profissional, sendo o tempo despendido pelo trabalhador para todos os efeitos considerado como período de trabalho.

4 — Tratando-se de curso de formação não requerido para o exercício da profissão, o tempo despendido não será contado como tempo de trabalho.

5 — No estabelecimento dos programas de formação profissional, bem como no referido no n.º 4, deverão ser ouvidos os delegados sindicais representantes dos profissionais a que interessam, sendo, no entanto, dado conhecimento aos restantes representantes sindicais.

Cláusula 25.ª

(Promoção ou acesso)

Considera-se promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a categoria superior ou classe 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 26.ª

(Regimes especiais de promoção ou acesso)

1 — No anexo III determinam-se os regimes especiais de promoção ou acesso aplicáveis no âmbito deste acordo.

2 — A empresa elaborará um regulamento de acessos das categorias com classes ou níveis com obediência ao processo descrito na cláusula 34.*

3 — O regulamento previsto no número anterior definirá as condições acessórias para a promoção, tais como estágio ou formação e, bem assim, condições especiais para os trabalhadores ao serviço da Empresa na data da entrada em vigor deste acordo.

Cláusula 27.*

(Certificados de aprendizagem e formação profissional)

1 — O tempo de aprendizagem ou de tirocínio dentro da mesma profissão prestado noutra empresa será contado para os efeitos do anexo III, desde que o trabalhador apresente certificado comprovativo no acto de admissão, passando de acordo com o disposto no número seguinte.

2 — Quando cessar o contrato de trabalho, a Empresa obriga-se a passar ao trabalhador um certificado com o grau de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem, tirocínio ou formação profissional que nela tiver realizado, com a indicação da profissão ou profissões em que se verificou e do estabelecimento onde foi ministrado.

Cláusula 28.*

(Reclassificações)

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

2 — Quando os trabalhadores desempenhem funções que caracterizem as 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, seja alterada a classificação dos trabalhadores, esta só se tornará definitiva se, até trinta dias após a comunicação aos interessados, estes não reclamarem dela, por si ou por intermédio da comissão sindical de zona 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 29.*

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 de entrada em vigor deste acordo.

Cláusula 29.*

(Comissão tripartida)

A comissão a que se refere o n.º 4 da cláusula 28.* será composta por três elementos, sendo um representante da Empresa, outro indicado pela comissão sindical de zona ou pelo delegado sindical, se aquela não existir, e o terceiro escolhido de comum acordo pelos outros dois.

Cláusula 30.*

(Relações nominais e quadros de pessoal)

1 — A Empresa obriga-se a remeter aos sindicatos respectivos, até ao dia 30 do mês seguinte ao primeiro mês completo de vigência deste acordo e em Abril de cada ano, para verificação dos quadros, uma relação nominal dos trabalhadores ao seu serviço, agrupados por categorias e classes, da qual constem, pelo menos, os seguintes elementos: nome, número de beneficiário da previdência, número de sócio do sindicato, data do nascimento, data da admissão, categoria e classe, retribuição mensal, data da última promoção, diuturnidades e habilitações.

2 — Logo após o seu envio, a Empresa afixará, durante um prazo de três meses e em lugar bem visível, cópia da relação referida no número anterior.

3 — As relações nominais previstas nesta cláusula poderão ser elaboradas por meios mecanográficos.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

Cláusula 31.*

(Horário de trabalho — Definição e princípio geral)

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

2 — Na fixação ou modificação dos horários de trabalho deve ser ouvida a comissão intersindical, a comissão sindical de zona, quando aquela não exista, ou o delegado sindical, quando aquelas comissões não existam.

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

Cláusula 32.*

(Período normal de trabalho)

1 — A duração do trabalho em cada semana é de quarenta horas, sem prejuízo dos horários inferiores existentes na Empresa à data da entrada em vigor deste acordo.

2 — A duração do trabalho normal em cada dia não poderá exceder oito horas.

3 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeições ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, fora do local de trabalho, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

4 — Sem prejuízo dos horários existentes à data da entrada em vigor deste acordo, é admitida a fixação de intervalos de descanso de duração inferior à prevista no número anterior, sempre que a natureza do trabalho o justifique e os trabalhadores abrangidos dêem o seu acordo.

5 — O modo de controlar o exacto cumprimento do horário de trabalho é da competência da Empresa, mas será obrigatoriamente uniforme para todos os trabalhadores da cada zona, salvo quanto aos isentos de horário de trabalho e àqueles que, pela natureza das funções que exercem, não trabalhem em local fixo.

6 — O disposto nos n.ºs 1 a 4 desta cláusula não se aplica ao trabalho em regime de turnos.

Cláusula 33.ª

(Trabalho por turnos)

1 — Sempre que numa instalação o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos do horário de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos rotativos.

2 — A duração do trabalho por turnos será, em média anual, de quarenta horas semanais.

3 — O período normal de trabalho diário dos trabalhadores de turno não poderá exceder oito horas. Os trabalhadores 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.

4 — Sempre que a prestação do 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 em boas condições de acondicionamento e higiene.

5 — O trabalhador em regime de laboração contínua não poderá entrar novamente ao serviço sem que tenham decorrido, pelo menos, doze horas após o seu período de trabalho.

6 — Salvo nos casos em que de modo diferente for estabelecido no Regulamento de Turnos, 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.

7 — Entende-se por ciclo o período de tempo durante o qual os parâmetros definidores do horário não se repetem.

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 31.ª

9 — A alteração de escala anual de turnos deve ser feita com audiência das entidades previstas no n.º 2 da cláusula 31.ª 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 — Para os trabalhadores de turno que iniciem o serviço em horas em que não existam transportes públicos colectivos, a Empresa pagará o transporte.

12 — O regulamento do trabalho por turnos a elaborar nos termos da cláusula 34.ª incluirá obrigatoriamente:

- a) Direito e deveres especiais dos trabalhadores nesse regime;
- b) Condições pormenorizadas de organização e aplicação do horário de trabalho de turnos;
- c) Garantia de que a Empresa manterá cinco trabalhadores por cada posto de trabalho;
- d) Garantia de que a falta de um trabalhador não ultrapassa o tempo normal mínimo indispensável ao provimento e período de estágio;
- e) Regime especial para os trabalhadores da quinta posição, e do regime de mudança de turno em caso de emergência;
- f) Fixação da periodicidade do descanso semanal com sábados e domingos consecutivos.

13 — O trabalhador que completar vinte anos de serviço em regime de três turnos ou 55 anos de idade e 15 anos de três turnos e que pretenda passar ao regime de horário normal deverá solicitar a sua inscrição numa escala, que a Empresa organizará para o efeito, devendo do registo ser passado recibo ao trabalhador com o respectivo número de ordem e data de inscrição.

14 — A passagem ao horário normal dos trabalhadores previstos no número anterior depende da verificação cumulativa das seguintes condições:

- a) Possibilidade de colocação do trabalhador em causa no regime de horário normal na profissão que vinha exercendo ou de, mediante formação adequada, o trabalhador poder ser reconvertido para o exercício de outra função existente na Empresa e que por ele seja aceite;
- b) Preenchimento da sua vaga nos turnos.

15 — Qualquer trabalhador que comprove a incapacidade para o trabalho de turnos com parecer do médico do trabalho da Empresa passará imediatamente ao horário normal, ficando, porém, sujeito à reconversão nos termos previstos na cláusula 22.ª de harmonia ainda com o parecer do médico do trabalho.

16 — Quando o parecer do médico do trabalho não for comprovativo daquela incapacidade, poderá o trabalhador recorrer a uma junta constituída por três médicos sendo um de escolha da Empresa, outro do trabalhador e o terceiro escolhido por aqueles dois.

17 — O trabalhador suportará as despesas com os honorários do médico por ele indicado quando a junta confirmar o parecer do médico do trabalho.

18 — 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 de entrada em vigor do presente acordo, já se encontrar a trabalhar em regime de turnos.

19 — Os trabalhadores que, embora tenham dado o seu acordo para trabalhar 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.

Cláusula 34.ª

(Regulamento de turnos)

1 — A Empresa elaborará no prazo de trinta dias a contar da data da entrada em vigor deste acordo, um anteprojecto do regulamento de trabalho por turnos previsto na cláusula 33.ª, sobre o qual serão providos os trabalhadores que se deverão pronunciar nos trinta dias subsequentes.

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

- a) Comissão intersindical;
- b) Comissão sindical;
- c) O delegado sindical.

3 — Nos trinta 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.

Cláusula 35.ª

(Regime de prevenção domiciliária)

1 — O regime de prevenção domiciliária consiste na disponibilidade do trabalhador de modo a poder acorrer à instalação a que pertence, 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 chefe de serviço à fábrica, e deverá restringir-se a intervenções necessárias ao funcionamento das instalações fabris 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 nesse regime os trabalhadores que derem por escrito o seu acordo, devendo os seus nomes constar de uma escala a elaborar anualmente.

4 — Sem prejuízo do disposto da cláusula 60.ª, o trabalhador tem direito a folga de compensação por cada período de sábado e domingo em regime de prevenção, ainda que sem prestação efectiva de serviço, a gozar da segunda-feira imediata.

5 — Aplica-se à folga de compensação o disposto no n.º 4 da cláusula 36.ª

Cláusula 36.ª

(Chefia de serviço à fábrica)

1 — Entende-se por chefia de serviço à fábrica o trabalho prestado nas instalações fabris, no cumprimento de exigências legais e segundo uma escala elaborada de acordo com o disposto nos números seguintes.

2 — O trabalho de chefia de serviço à fábrica é prestado nos seguintes períodos:

- a) De segunda-feira a sexta-feira, das 18 horas de um dia às 9 horas e 30 minutos do dia seguinte;
- b) Nos sábados, domingos e feriados, das 9 horas e 30 minutos de um dia às 9 horas e 30 minutos do dia seguinte.

3 — O trabalho prestado nos termos do número anterior dá direito aos seguintes períodos de descanso:

I) Dia não feriado:

- a) De segunda-feira a quinta-feira, dispensa a partir das 9 horas e 30 minutos do dia em que termina a chefia;
- b) Na sexta-feira, dispensa na segunda-feira seguinte;
- c) No sábado ou domingo, dispensa na segunda-feira seguinte e dia de descanso compensatório na terça-feira imediata.

II) Dia feriado:

- a) De segunda-feira a quinta-feira, além da dispensa da alínea I), a), dia de descanso compensatório no primeiro dia útil imediato;
- b) Sexta-feira, além da dispensa da alínea I), b), dia de descanso compensatório na terça-feira imediata;
- c) Sábado ou domingo, dispensa e descanso nos termos da alínea I), c).

4 — Se os dias de dispensa ou de descanso compensatório coincidirem com dia feriado, serão gozados noutro dia à escolha do trabalhador.

5 — Na impossibilidade de gozar os períodos de descanso nos dias indicados, por interesse do trabalhador ou do serviço, eles poderão ser transferidos para outros dias dentro de um período de quinze dias, sem que desse facto possa resultar o pagamento de trabalho extraordinário.

Cláusula 37.ª

(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 — 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 do abastecimento público, interno ou externo, ou para acorrer a acréscimos de trabalhos súbitos ou inevitáveis, destinados a evitar prejuízos importantes para a economia da Empresa.

3 — É também considerado trabalho extraordinário o prestado em prolongamento de um período de trabalho extraordinário igual a oito horas.

4 — Quando ocorram os motivos previstos no n.º 2, 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 e mediante justificação por escrito, nos mesmos termos, enviada até ao fim da semana em que o trabalho for prestado.

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

6 — 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.

7 — A Empresa fica obrigada a assegurar o transporte sempre que:

- a) O trabalhador seja chamado a prestar trabalho extraordinário e este não se ligue com o período normal de trabalho;
- b) O trabalhador seja chamado a horas em que já não haja transportes colectivos, mesmo que este trabalho tenha ligação com o seu período de trabalho normal;
- c) Em prolongamento do período normal, o trabalho dure até horas em que já não haja transportes colectivos.

8 — Sempre que se verifique o caso previsto na alínea a) do número anterior, a Empresa pagará, como tempo gasto na deslocação, o correspondente à retribuição normal de uma hora e meia, multiplicado pelo factor 2.

9 — Se, nos termos do n.º 2 da cláusula 48.ª, o trabalhador utilizar viatura própria, será aplicável o disposto no Regulamento de Deslocação em Serviço e Utilização de Viaturas.

10 — Sempre que o trabalhador preste trabalho extraordinário, a Empresa fica obrigada a fornecer, de harmonia com o disposto na cláusula 112.ª, a refeição compreendida no período de trabalho prestado.

11 — Para os efeitos do número anterior, os períodos correspondentes às refeições são os seguintes:

Pequeno-almoço — das 7 às 9 horas;

Almoço — das 12 às 14 horas;

Jantar — das 18 horas e 45 minutos às 19 horas e 45 minutos;

Ceia — das 24 horas em diante.

12 — Quando no decurso 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 39.ª

13 — O valor da retribuição da hora normal, para os efeitos desta cláusula, será calculado nos termos do n.º 3 da cláusula 62.ª

Cláusula 38.ª

(Trabalho em dia de descanso semanal e feriados)

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias seguintes, salvo casos excepcionais, em que o poderá fazer no prazo máximo de quinze dias.

2 — O disposto no número anterior é válido qualquer que seja o período de trabalho em dia de descanso semanal, sem prejuízo do disposto no n.º 4.

3 — No caso de trabalho em regime de turnos, essa folga será gozada no turno das 8 às 16 horas, salvo a pedido do trabalhador.

4 — O trabalho prestado em prolongamento do período normal de trabalho no dia imediatamente anterior ao de descanso semanal ou feriado não é considerado como prestado em dia de descanso semanal ou feriado, respectivamente, sem prejuízo de ser retribuído como trabalho extraordinário, salvo se ultrapassar duas horas do dia de descanso semanal ou feriado.

5 — No caso da parte final do número anterior, o trabalho prestado até duas horas será, porém, remunerado como trabalho em dia de descanso semanal ou feriado.

6 — O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período normal de trabalho diário, salvo para os trabalhadores de turno que estejam a praticar o horário de emergência.

7 — O trabalho em cada dia de descanso semanal ou feriado só pode ser prestado nas condições previstas no n.º 2 da cláusula anterior.

8 — Quando o trabalhador preste serviço em dia de descanso semanal ou feriado, a Empresa é obri-

gada a pagar o transporte e o tempo de deslocação nas condições previstas, respectivamente, nos n.ºs 6 e 7 da cláusula 37.ª

9 — O período de descanso compensatório a que se referem os n.ºs 1 e 2 será de um dia completo e constitui direito irrenunciável do trabalhador.

10 — O trabalho prestado em dias feriados dá ao trabalhador o direito de gozar por cada três feriados um dia de descanso suplementar não acumulável com as férias.

Cláusula 39.ª

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

1 — Não 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 num qualquer período de cinco dias de trabalho contado da última folga gozada, não podendo, em qualquer caso, 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. Não são consideradas para este efeito as horas pagas como extraordinárias aos trabalhadores de turno deslocados do seu horário, desde que o período de trabalho prestado não ultrapasse as oito horas por dia.

3 — Para além do expressamente definido noutras cláusulas deste acordo, exceptuam-se ainda dos limites fixados nos números anteriores as horas extraordinárias prestadas pelos trabalhadores quando integrem equipas de prevenção.

4 — Pode ser excedido o limite fixado no n.º 2 no caso de situações de emergência que afectem o fornecimento de gás de cidade e a segurança do pessoal e do equipamento.

Cláusula 40.ª

(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 41.ª

(Substituições temporárias)

1 — Sempre que por indicação expressa da chefia um trabalhador substitua outro no desempenho de

funções correspondentes, no essencial, a uma categoria profissional e retribuição superiores às suas, passará a receber desde o início do exercício dessas funções o correspondente à retribuição prevista neste acordo para a categoria 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, excluindo-se para o efeito as substituições ocasionadas por motivo de férias do trabalhador substituído.

3 — Se a ausência do trabalhador substituído se prolongar para além de trinta dias consecutivos, 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, no prazo de um ano, preencherá definitivamente o lugar;
- b) Em todos os demais casos aplicar-se-á o regime de preenchimento de vagas.

5 — Se a vaga vier a ser preenchida pelo substituto, será contado, para efeitos de antiguidade na categoria, o tempo de serviço prestado como substituto.

CAPÍTULO VI

Transferência do local de trabalho

Cláusula 42.ª

(Transferência de local habitual de trabalho — Princípio geral)

1 — Na falta de indicação expressa no acto de admissão, entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, delegação, filial ou armazém a que esteja adstrito à data de entrada em vigor do presente acordo, ou para onde tenha sido transferido nos termos deste capítulo.

2 — Por transferência de local habitual de trabalho entende-se toda e qualquer mudança do trabalhador, dentro da mesma localidade, num raio superior a 4 km, ou entre localidades distintas.

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

4 — O disposto neste capítulo não se aplica às transferências resultantes de reconversão de trabalhadores ou da aplicação do regime previsto nos n.ºs 13 e 14 da cláusula 33.ª

Cláusula 43.^a

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

1 — A Empresa só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar de total mudança de 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 93.^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.

4 — Os termos da transferência deverão constar de documento escrito.

Cláusula 44.^a

(Transferência individual)

1 — Qualquer transferência do local de trabalho que envolva um ou mais trabalhadores e que não seja motivada pela mudança total da respectiva instalação ou serviço, entende-se como transferência individual.

2 — A mudança parcial da instalação ou serviço fica sujeita ao regime das transferências individuais.

3 — Tratando-se da 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 93.^a, e a aceitação da transferência.

5 — Os termos da transferência individual deverão constar de documento escrito.

Cláusula 45.^a

(Direito 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 4000\$ mensais, para compensar a diferença de renda de casa, e que será reduzido de valor igual a metade dos aumentos atribuídos ao trabalhador;
- c) Um mês de remuneração.

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

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

4 — O disposto nesta cláusula não se aplica às transferências dentro da cidade de Lisboa.

CAPÍTULO VII

Trabalho fora do local habitual

Cláusula 46.^a

(Trabalho fora do local habitual — Princípio geral)

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual, definido nos termos do n.º 1 da cláusula 42.^a

Cláusula 47.^a

(Pequenas deslocações)

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

Cláusula 48.^a

(Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações)

1 — Nas pequenas deslocações o trabalhador terá direito:

- a) Ao reembolso das despesas de transporte devidamente documentadas entre o local habitual de trabalho e o local da deslocação;
- b) Ao pagamento das despesas com as refeições se ficarem impossibilitados de as tomarem nas condições em que normalmente o fazem, nos termos do regulamento de deslocações em serviço e utilização de viaturas.

2 — Quando nestas deslocações, o trabalhador devidamente autorizado pela Empresa utiliza carro próprio, ser-lhe-á pago cada quilómetro percorrido pelo valor estabelecido no respectivo regulamento.

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

4 — O tempo referido no número anterior, na parte que exceda o período normal de trabalho, será integralmente pago como trabalho extraordinário, mas não contará para o cômputo de horas extraordinárias previsto na cláusula 39.^a

5 — Consideram-se horas de refeição para o efeito do disposto nesta cláusula:

Pequeno-almoço — quando inicie a deslocação até às 7 horas inclusive;

Almoço — entre as 12 e as 14 horas;

Jantar — entre as 19 e as 21 horas;

Ceia — entre as 0 e as 5 horas.

Cláusula 49.^a

(Grandes deslocações)

1 — Consideram-se grandes deslocações as não compreendidas na cláusula 47.^a

2 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a realizar grandes deslocações em serviço, salvo se tiver dado o seu acordo no acto da 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 antes da entrada em vigor deste acordo.

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 50.^a

(Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações)

1 — Os trabalhadores terão direito nas grandes deslocações:

- a) Ao reembolso das despesas de transporte 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 pela via mais rápida, em caso de força maior que o atinja na sua vida pessoal ou na de familiares previstos na alínea b) da cláusula 82.^a;
- c) Ajudas de custo diárias, nos termos do Regulamento de Deslocações em Serviço, e utilização de viaturas.

2 — O tempo ocupado nos trajectos, terrestre 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 excede o período normal de trabalho, será integralmente pago como trabalho extraordinário, mas não contará para o cômputo de horas extraordinárias previsto na cláusula 39.^a

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 deslocações em serviço em Portugal continental, 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 51.^a

(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 o período de doença comprovada 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 50.^a

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 se considerará 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 (continente) a indicar pela família.

Cláusula 52.^a

(Seguro do pessoal deslocado)

1 — Nas deslocações em serviço, o trabalhador terá direito a um seguro de acidentes pessoais ou de viagem de capital correspondente a cem vezes a remuneração do mês de Dezembro do ano anterior, com um valor mínimo de 1500 contos.

2 — O disposto nesta cláusula não se aplica às deslocações em Lisboa.

3 — Para os efeitos desta cláusula, o trabalhador que se desloque em serviço deverá comunicar antecipadamente o facto nos termos que vierem a ser regulamentados pela Empresa.

Cláusula 53.ª

(Inactividade do pessoal deslocado)

As obrigações da Empresa para com o pessoal deslocado em trabalho fora do local habitual subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

Cláusula 54.ª

(Local de férias dos trabalhadores deslocados)

1 — No caso de o período de férias do trabalhador decorrer durante uma deslocação em serviço o trabalhador tem direito a optar entre:

- a) Pagamento das viagens de ida e volta entre o local em que se encontra e o da sua residência habitual para gozar as férias;
- b) Pagamento das viagens de ida e volta para sua mulher ir gozar as férias com ele no local em que se encontra deslocado.

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 férias no local em que se encontra deslocado.

3 — O tempo de viagem pela via mais rápida até ao local de residência habitual do trabalhador e de retorno ao local de deslocação não será contado nas férias.

Cláusula 55.ª

(Regulamento de deslocação em serviço e utilização de viaturas)

1 — A Empresa elaborará para entrar em vigor, no prazo de noventa dias a contar da data de entrada em vigor deste acordo, um regulamento de deslocações em serviço e utilização de viaturas, sobre cujo projecto se deverão pronunciar os trabalhadores, no prazo de trinta dias a contar da sua apresentação.

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

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

CAPÍTULO VIII

Retribuição do trabalho

Cláusula 56.ª

(Definição de retribuição)

1 — Só se considera retribuição aquilo a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho nos termos da lei, do presente acordo, do contrato individual de trabalho e dos usos da Empresa.

2 — Para os efeitos deste acordo consideram-se abrangidos na retribuição, em todos os casos não

especialmente regulados neste acordo, a remuneração base, o subsídio de férias, o subsídio de Natal, o subsídio de turno e o subsídio de prevenção.

3 — A remuneração mensal mínima é a que consta do anexo I, aplicado de harmonia com o n.º 11 da cláusula 2.ª

Cláusula 57.ª

(Local, forma e data de pagamento)

1 — O pagamento de retribuição a cada trabalhador, qualquer que seja a sua categoria, deve ser efectuado até uma hora antes do fim da jornada de trabalho no penúltimo dia útil de cada mês, no local de trabalho.

2 — No acto de pagamento da retribuição, a Empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão preenchido de forma indelével, no qual figurem: o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, classe, escalão ou grau, o número de inscrição da caixa de previdência, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminação das importâncias relativas ao trabalho normal, horas extraordinárias, trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, subsídios, descontos e o montante líquido a receber.

3 — O pagamento da retribuição em dinheiro será efectuado por meio de cheque, vale postal ou depósito bancário à ordem do trabalhador, salvo declaração em contrário, por escrito. O depósito será feito no banco que o trabalhador indicar ou, na falta de indicação, no que tiver uma agência mais próxima do respectivo local de trabalho.

4 — A aplicação do disposto no número anterior será precedida de inquérito realizado pela Empresa e dirigido a todos os trabalhadores que, na data de entrada em vigor deste acordo, estejam a receber a retribuição em dinheiro.

5 — O pagamento será sempre feito ao mês, qualquer que seja o horário e categoria do trabalhador.

Cláusula 58.ª

(Subsídio de turnos)

1 — A remuneração base dos trabalhadores em regime de três turnos rotativos será acrescida de um subsídio mensal de 3350\$.

2 — O subsídio referido no número anterior inclui a remuneração especial por trabalho nocturno, salvo quando esta última exceder o valor do subsídio, caso em que o trabalhador terá direito a receber a diferença.

3 — Estes subsídios são devidos mesmo quando o trabalhador:

- a) Se encontre ausente por motivo de férias, doença ou acidente de trabalho;

- b) Seja deslocado temporariamente para horário normal por interesse de serviço, nomeadamente nos períodos de paragem técnica das instalações.

4 — Os trabalhadores deslocados para outro regime nos termos da cláusula 33.^a mantém o subsídio de turnos nas seguintes condições:

- a) De um a cinco anos de serviço em regime de turnos, 50 % do seu valor;
b) Mais de cinco anos de serviço em regime de turnos, 100 % do seu valor.

5 — 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.

6 — Este subsídio está sujeito ao disposto na cláusula 84.^a

7 — O subsídio pago nos termos do n.º 4 desta cláusula será reduzido do valor correspondente a 50 % dos aumentos da remuneração mensal do trabalhador que se venham a verificar.

Cláusula 59.^a

(Subsídio dos trabalhadores de cantina)

1 — A remuneração base dos trabalhadores da cantina que praticam o actual regime de horário com descanso semanal variável, será acrescido de um subsídio mensal de 1000\$.

2 — É aplicável a este subsídio o disposto nos n.ºs 2, 5 e 6 da cláusula anterior.

3 — Aos actuais trabalhadores da cantina será atribuído um complemento de vencimento de 250\$ mensais, que será absorvido no primeiro aumento contratualmente fixado.

Cláusula 60.^a

(Subsídio de serviço de prevenção domiciliária)

1 — Os trabalhadores afectos ao regime de prevenção domiciliária têm direito ao pagamento do subsídio de prevenção de 1600\$ por mês enquanto constarem da respectiva escala.

2 — Para os trabalhadores cujo regime de prevenção não abrange o período de trabalho normal de sábado, o subsídio previsto no número anterior será de 1500\$.

3 — Os trabalhadores cujo regime de prevenção decorrer unicamente entre as 18 horas de sexta-feira e as 8 horas de segunda-feira imediata serão remunerados com o subsídio de 600\$ por mês.

4 — Este subsídio está sujeito ao disposto na cláusula 84.^a

5 — Além do subsídio de prevenção previsto nos n.ºs 1, 2 e 3, os trabalhadores afectos à prevenção domiciliária têm direito a receber:

- a) 300\$ por cada feriado em regime de prevenção;
b) 20\$ por cada hora que, num mês, ultrapasse o tempo de prevenção a que o trabalhador estaria obrigado se fossem utilizados um mínimo de cinco trabalhadores na escala de prevenção, para os regimes previstos nos n.ºs 1 e 2.
c) 12\$50 por cada hora que, num mês, ultrapasse o tempo de prevenção a que o trabalhador estaria obrigado se fossem utilizados um mínimo de três trabalhadores na escala de prevenção, para o regime previsto no n.º 3.

6 — Os subsídios fixados nos n.ºs 1 e 2 entendem-se reportados a um mínimo de cinco e um máximo de sete trabalhadores em cada um dos dois tipos de prevenção.

7 — O subsídio fixado no n.º 3 entende-se reportado a um máximo de quatro trabalhadores e um mínimo de três trabalhadores.

Cláusula 61.^a

(Remuneração da chefia de serviço à fábrica)

A remuneração da chefia de serviço à fábrica é de 850\$ nos dias úteis e de 1700\$ nos sábados, domingos e feriados.

Cláusula 62.^a

(Remuneração do trabalho extraordinário)

1 — O trabalho extraordinário dá direito a uma remuneração total calculada do seguinte modo:

- a) Trabalho diurno: $2 \times R_{hn} \times T$;
b) Trabalho nocturno: $2,25 \times R_{hn} \times T$.

2 — Na fórmula do número anterior, por R_{hn} entende-se a retribuição da hora normal e por T o tempo de trabalho prestado.

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

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

Cláusula 63.^a

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

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá direito a uma remuneração, a acrescer à retribuição mensal, resultante da aplicação da fórmula seguinte:

$$3 \times R_{hn} \times T.$$

2 — Na fórmula referida no número anterior, entende-se por *Rhn* o valor da retribuição da hora normal e por *T* o número de horas prestadas em dia de descanso semanal ou feriado.

3 — O valor da retribuição da hora normal para os efeitos desta cláusula será calculado nos termos do n.º 3 da cláusula 62.ª

Cláusula 64.ª

(Subsídio de Natal)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio igual à remuneração mensal base, acrescido dos subsídios de turno e prevenção.

2 — Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro receberão como subsídio de Natal a importância proporcional ao tempo que medeia entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro.

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

4 — No ano de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, a empresa pagará ao trabalhador um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação.

5 — No caso de licença sem retribuição e de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, o subsídio de Natal será proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano do início e do termo da licença ou da suspensão, salvo quando o impedimento resulte do exercício de funções nos corpos gerentes das associações sindicais, em que o subsídio será devido por inteiro.

Cláusula 65.ª

(Abono para falhas)

1 — Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa ou cobrança será atribuído um abono mensal para falhas de 500\$.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no n.º 1 sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, o substituto receberá o abono na parte proporcional ao tempo de substituição.

Cláusula 66.ª

(Diuturnidades)

1 — Os trabalhadores de categorias, escalões ou graus que não tenham acesso obrigatório terão direito a uma diuturnidade de valor igual a 5 % da remuneração fixada no anexo I (tabela salarial II) por cada três anos de permanência na mesma categoria, escalão ou grau, contados a partir de 1 de Janeiro de 1977, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — As diuturnidades terão o valor mínimo de 500\$ e máximo de 1000\$ e serão sempre absorvidas pelos aumentos que não resultem da aplicação de instrumento legal ou contratual.

CAPÍTULO IX

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 67.ª

(Descanso semanal)

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

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

3 — O descanso semanal dos trabalhadores da cantina deve ser organizado de forma que os dois dias consecutivos de descanso coincidam, no máximo de quatro em quatro semanas, com o sábado e o domingo.

Cláusula 68.ª

(Feriados)

1 — São 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;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Feriado Municipal.

2 — Em substituição da terça-feira de carnaval ou do feriado municipal, poderá ser observado qualquer outro dia em que acordem a Empresa e os trabalhadores.

3 — Até ao dia 31 de Janeiro de cada ano os trabalhadores por intermédio da comissão intersindical da Empresa, da comissão sindical de zona ou do delegado sindical, acordarão com a Empresa os feriados a observar nos termos do número anterior.

4 — Os feriados coincidentes com o dia de descanso semanal dos trabalhadores em regime de laboração contínua dão direito a folgas de compensação num dos quinze dias seguintes. Esta norma aplicar-se-á

aos feriados que num ano excedam o número de feriados coincidentes com sábados e domingos.

Cláusula 69.^a

(Férias)

1 — Os trabalhadores ao serviço da Empresa têm direito a um período anual de férias remunerado, com a duração de trinta dias de calendário, excepto no ano da admissão em que beneficiarão do período proporcional ao tempo de serviço que se perfizer em 31 de Dezembro.

2 — A época de férias deverá ter lugar entre 1 de Maio e 31 de Outubro. Por acordo escrito entre o trabalhador e a Empresa e assinado por ambos, poderão as férias ser gozadas fora deste período.

3 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a Empresa ou, na falta de acordo, pela Empresa, a qual deve ouvir para o efeito a comissão intersindical, a comissão sindical ou o delegado sindical respectivo, por esta ordem de preferência.

4 — O período de férias será gozado em dias seguidos. Por acordo entre a Empresa e o trabalhador podem as férias ser fraccionadas em dois períodos por forma que o trabalhador goze sempre consecutivamente dois terços do período a que tem direito. A limitação de dois terços não se aplica aos trabalhadores em regime de turnos.

5 — O período de férias não gozadas por motivo de cessação de contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

6 — Será elaborado um mapa de férias que a Empresa afixará nos locais de trabalho até o dia 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

7 — No caso de impossibilidade do gozo de férias já vencidas por motivo não imputável ao trabalhador, nomeadamente, por doença ou acidente de trabalho, poderão as mesmas ser gozadas em época a estabelecer nos termos dos n.ºs 2 e 3 desta cláusula.

8 — 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 70.^a

(Férias e serviço militar)

1 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas férias antes da sua incorporação, devendo aqueles avisar do facto a Empresa logo que convocados.

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 regresse do serviço militar, o trabalhador tem direito às férias e ao respectivo subsídio previsto neste acordo, tal como se tivesse efectivamente prestado serviço na Empresa.

Cláusula 71.^a

(Interrupção ou modificação das férias por iniciativa da empresa)

1 — A Empresa poderá interromper o gozo de férias do trabalhador e convocá-lo a comparecer ao serviço desde que, no acto da convocação ou, estando o trabalhador ausente, perante a comissão intersindical, comissão sindical de zona ou o delegado sindical respectivo, o fundamente com a necessidade de evitar riscos e danos, directos ou imediatos, 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 nos termos do n.º 3 da cláusula 69.^a

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

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

Cláusula 72.^a

(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 feito 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 vencerem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las no ano seguinte em acumulação ou não 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 73.^a

(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, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 74.^a

(Não cumprimento da obrigação de conceder férias)

1 — Se a Empresa não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos deste acordo, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias a que o trabalhador tem direito, sem prejuízo do direito do trabalhador a gozar efectivamente as férias no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

2 — O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de sanções em que a Empresa incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 75.^a

(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 da 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, até ao fim do período inicialmente marcado. A marcação do período restante será feita nos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 69.^a

5 — Aplica-se à situação prevista no número anterior o disposto nos n.ºs 4, 5 e 6 da cláusula 72.^a

Cláusula 76.^a

(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 da remuneração base acrescida dos subsídios de turno e prevenção 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 77.^a

(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 78.^a

(Exercício de outra actividade durante as férias)

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

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

Cláusula 79.^a

(Licença sem retribuição)

1 — A Empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido escrito deste, licença sem retribuição.

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

3 — O período de licença sem retribuição conta 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 de licença sem retribuição mantém o direito ao lugar, figurando nos mapas do pessoal previstos na cláusula 30.^a

6 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição nos termos previstos na cláusula 23.^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.

Cláusula 80.^a

(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 81.^a

(Comunicação e prova sobre faltas)

1 — As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas aos serviços competentes com a antecedência mínima de três dias.

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

3 — Quando imprevisíveis, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas logo que possível, o que pode ser feito por interposta pessoa ou por telefone.

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

5 — O conselho de gerência ou a 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, salvo quando isso for devido a facto não imputável ao trabalhador.

Cláusula 82.^a

(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, de pais, filhos, sogros, genros, noras, padastros, madrastras e enteados, por cinco dias consecutivos, 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, acidentes ou cumprimento de obrigações legais, conforme convocatória expressa das entidades competentes, nomeadamente, das autarquias locais ou ainda prestação de assistência inadiável a membro 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 seis horas por mês, para tratar de assuntos de ordem particular, sem necessidade de justificação, podendo até prefazer vinte e quatro horas, faltar oito horas por mês.

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

Cláusula 83.^a

(Consequência das faltas justificadas)

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

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:

- a) As previstas na alínea d) do n.º 1 da cláusula 82.^a, na parte que excedam os correspondentes créditos de horas, salvo tratando-se das faltas dadas por membros da comissão de trabalhadores;
- b) As motivadas por doença ou acidente, que ficam sujeitas ao disposto no capítulo XIII deste acordo;
- c) As dadas ao abrigo da alínea d) do n.º 2 da cláusula 82.^a, quando excedam vinte e quatro horas por ano.

3 — Nos casos previstos na alínea f) do n.º 1 da cláusula 82.^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, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 109.^a e 110.^a

Cláusula 84.^a

(Consequências das faltas não justificadas)

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

2 — Incorre em infracção grave todo o trabalhador que:

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

3 — Para os efeitos da alínea a) do número anterior não se contam os dias ou meios dias de descanso ou feriados, imediatamente anteriores ou posteriores a uma falta injustificada.

4 — O valor da retribuição da hora normal de trabalho para o efeito desta cláusula é determinado nos termos do n.º 3 da cláusula 62.^a

Cláusula 85.^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 direito ao lugar, categoria, antiguidade e demais regalias que vinha usufruindo, 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 — Proferida a sentença condenatória, o trabalhador mantém o direito ao lugar se, ouvida a comissão intersindical, a comissão sindical da zona ou delegado sindical respectivo, a empresa entender que desse facto não advirão consequências desfavoráveis.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de quinze dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

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

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 86.^a

(Causas da cessação do contrato de trabalho)

1 — O contrato de trabalho pode cessar nomeadamente por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela empresa com justa causa;
- d) 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 causa, o trabalhador tem direito a férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, nos termos das cláusulas respectivas.

Cláusula 87.^a

(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 e na lei.

2 — A cessação de 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 pode 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 88.^a

(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 89.ª

(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 da justa causa depende sempre de procedimento disciplinar, devendo a decisão do processo ser comunicada ao trabalhador por escrito, com a indicação dos fundamentos considerados provados.

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 90.ª

(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, torna 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.

3 — A averiguação de justa causa deve ser feita em processo disciplinar a elaborar nos termos da cláusula 104.ª

Cláusula 91.ª

(Consequência do despedimento nulo)

1 — O trabalhador tem direito, no caso referido no n.º 3 da cláusula 89.ª, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como a 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 93.ª, contando para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 92.ª

(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 do 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 93.ª

(Indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador)

O trabalhador que rescinda o contrato com algum dos fundamentos das alíneas b) a f) do n.º 1 da cláusula 92.ª 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 94.ª

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

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

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

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

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

Cláusula 95.ª

(Reestruturação dos serviços)

Nos casos em que a melhoria tecnológica ou 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, supondo os encargos dela decorrentes.

Cláusula 96.ª

(Encerramento temporário ou diminuição de laboração)

1 — No caso de encerramento temporário ou diminuição de laboração de 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.

CAPÍTULO XI

Disciplina

Cláusula 97.ª

(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.

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

Cláusula 98.ª

(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 ou pelos regulamentos internos da Empresa nele previstos.

2 — A acção 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.ª

(Sanção disciplinar)

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

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

2 — A suspensão de trabalho não pode exceder, por cada infracção, nove dias, salvo em caso de reincidência em infracções graves, em que a suspensão do trabalhador poderá ir até doze dias, não podendo no entanto ultrapassar trinta dias por ano.

3 — É vedado à Empresa aplicar multas a qualquer trabalhador.

Cláusula 100.ª

(Aplicação de sanções disciplinares)

1 — Na graduação da sanção será tomado em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional

e da Empresa, o carácter das relações entre as partes, quer em geral quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações funcionais do trabalhador com os seus camaradas atingidos, 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 suspensão e pela duração desta.

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

Cláusula 101.ª

(Sanções abusivas)

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador, por si, pelos órgãos representativos dos trabalhadores na Empresa ou Sindicato que o represente:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência nos termos legais deste acordo;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, comissão de trabalhadores e 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 os despedimentos 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 da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer.

3 — O prazo referido no número anterior, na parte final, será de cinco anos, quando se trate de membros ou candidato dos corpos gerentes do sindicato, ou de trabalhadores que desempenhem ou hajam desempenhado funções de delegados sindicais.

Cláusula 102.ª

(Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas)

1 — Se a Empresa aplicar uma 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 93.^a, sem prejuízo de direito de o trabalhador optar pela reintegração na Empresa nos termos da cláusula 91.^a

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

Cláusula 103.^a

(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.^a, 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.

Cláusula 104.^a

(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, fundamentada por escrito, se justificar a sua prorrogação, até igual período.

3 — Terão de ser asseguradas ao trabalhador pelo menos as seguintes garantias de defesa:

- a) A acusação tem de ser fundamentada e será levada ao conhecimento do trabalhador acusado através de nota de culpa, entregue em mão própria;
- b) No acto de entrega de nota de culpa, o trabalhador deve ser esclarecido de que com a sua defesa tem de indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;
- c) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei;
- d) Quando a infração constitua justa causa de despedimento, da cópia da nota de culpa entregue ao trabalhador constará a intenção da Empresa de proceder a esse despedimento e remeter-se-á à comissão de trabalhadores comunicação da mesma intenção bem como cópia da nota de culpa correspondente, com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador;
- e) A decisão do processo, quando for no sentido do despedimento, só pode ser proferida após o decurso de dez dias sobre a data em que

o processo estiver concluído e deve ser comunicada ao trabalhador por escrito, com a indicação dos fundamentos considerados provados.

4 — A falta das formalidades das alíneas a), c) e d) 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 91.^a

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

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

8 — A Empresa não pode aplicar a sanção com fundamento em factos que não constem da comunicação prevista na alínea d) do n.º 3 desta cláusula.

CAPÍTULO XII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 105.^a

(Direitos especiais das mulheres trabalhadoras)

1 — Além do estipulado no presente acordo 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 podem interromper o trabalho diário para prestar assistência aos filhos pelo total de duas horas, repartido por um máximo de dois períodos durante os primeiros seis meses após o termo da licença de parto e pelo período de uma hora, nos três meses imediatos. 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 horas e as 8 horas.

Cláusula 106.^a

(Despedimento da mulher grávida e após o parto)

A trabalhadora que for despedida, sem justa causa, durante a gravidez ou até um ano após o parto, se aquela e estes forem conhecidos da Empresa, tem direito, sem prejuízo de poder optar pela reintegração prevista na cláusula 91.^a, a receber uma indemnização igual ao dobro da prevista na cláusula 93.^a ou correspondente ao valor das retribuições que teria direito a receber se continuasse ao serviço até ao termo do ano, consoante a que for mais elevada.

Cláusula 107.^a

(Trabalho de menores)

1 — É válido o contrato celebrado com menores que tenham completado 16 anos de idade.

2 — No caso previsto no número anterior, o menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho.

3 — 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.

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

Cláusula 108.^a

(Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes,

1 — Os trabalhadores que frequentem, em quaisquer estabelecimentos de ensino oficial ou particular, cur-

sos de formação ou valorização profissional adequados terão os seguintes direitos especiais:

- a) Dispensa até duas horas por dia para frequência das 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;
- c) Faltar 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.

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, duas disciplinas.

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.

CAPÍTULO XIII

Regalias sociais

Cláusula 109.^a

(Complemento de subsídio de doença ou acidente; assistência médica e medicamentosa)

1 — Quando o trabalhador estiver impedido da prestação de trabalho por motivo de doença terá o direito ao complemento de subsídio de doença, atribuído pela Instituição de Previdência, cujo valor será igual à diferença entre a retribuição líquida auferida à data da baixa e o montante daquele subsídio.

2 — A prova de impedimento referido no número anterior consiste na apresentação pelo trabalhador do documento de baixa ou atestado médico passado pelo médico da Previdência.

3 — O complemento previsto no n.º 1 pode deixar de ser atribuído se o trabalhador se recusar, sem motivos fundamentados, a ser observado pelo médico indicado pela Empresa, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado pelo médico da Previdência.

4 — A Empresa obriga-se a actualizar sempre a retribuição do trabalhador de acordo com os aumentos verificados na empresa. A actualização é referida à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa.

5 — A Empresa fica obrigada a pagar os custos dos medicamentos, próteses ortopédicas, dentárias e oculares, receitas ao trabalhador doente, na parte que

não for paga pela instituição de Previdência. No caso de o trabalhador não ter ainda direito através da caixa de previdência a assistência médica e medicamentosa, esta será paga na íntegra pela Empresa.

Cláusula 110.^a

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

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho normal, 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.

2 — Se a retribuição da nova 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.

4 — A retribuição referida no número anterior será sempre actualizada de acordo com os aumentos verificados nas empresa, durante o período de incapacidade, para a respectiva categoria, nível ou grau.

Cláusula 111.^a

(Abono de família)

A Empresa pagará um subsídio de abono de família complementar do da Previdência, e nas mesmas condições, de 180\$ por descendente.

Cláusula 112.^a

(Refeitório e refeições)

1 — Sem prejuízo do caso previsto no n.º 5 a Empresa fornecerá a todos os trabalhadores que o desejarem uma refeição constituída, pelo menos, por sopa, pão, bebida e sobremesa e um prato que incluirá obrigatoriamente peixe ou carne e dieta.

2 — A comparticipação do trabalhador no custo da refeição referida no número anterior é de 0,1 % da sua remuneração base.

3 — Nos locais em que não haja cantinas ou refeitório, a Empresa obriga-se a assegurar uma comparticipação no custo da alimentação de valor não inferior ao praticado na data de entrada em vigor do acordo.

4 — Nas actualizações das comparticipações referidas no número anterior, quando não resultem de proposta da comissão sindical de zona ou da comissão intersindical da Empresa, serão previamente ouvidos estes órgãos.

5 — A Empresa fornecerá aos trabalhadores que prestem trabalho depois das 24 horas uma ceia de valor calórico adequado às condições de trabalho.

6 — A composição de refeição referida no número anterior será fixada com prévia audiência do médico de trabalho e da comissão sindical de zona ou da comissão intersindical da Empresa.

CAPÍTULO XIV

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 113.^a

(Princípios gerais)

A Empresa obriga-se a criar e manter serviços responsáveis pelo exacto cumprimento no disposto na alínea c) da cláusula 14.^a

Cláusula 114.^a

(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 de higiene, segurança e saúde compete à vigilância dos próprios trabalhadores da Empresa e particularmente a comissões constituídas nos termos do regulamento previsto na cláusula 119.^a deste acordo.

3 — Para os efeitos desta cláusula, a estas comissões compete, nomeadamente, verificar se é cumprida a legislação em vigor e o estabelecido neste acordo, laborar 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 115.^a

(Exposição frequente a substâncias tóxicas e outros agentes lesivos)

1 — A Empresa obriga-se a promover através dos serviços competentes, em conjunto com a comissão referida na cláusula anterior, a determinação dos postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, matérias infectas e agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e temperaturas, humidade ou pressões anormais com risco para a saúde dos trabalhadores.

2 — A definição dos postos de trabalho implica a adopção de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas, sem prejuízo dos cuidados médicos especiais, da observância das recomendações clinicamente aconselháveis e da cobertura estabelecida para acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Cláusula 116.ª

(Postos de trabalho isolados)

Enquanto não for aprovado o regulamento previsto na cláusula 119.ª a empresa, ouvida a comissão referida na cláusula 114.ª, diligenciará no sentido de estabelecer os esquemas de vigilância dos postos de trabalho isolados de forma a que possam ser detectados rapidamente acidente ou doenças súbitas.

Cláusula 117.ª

(Equipamento individual)

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

2 — A escolha de tecido e dos artigos de segurança deverá também ter em conta as condições climáticas do local, e do período do ano, havendo, pelos menos, dois fatos de trabalho por cada trabalhador a atribuir nos termos do Regulamento de Higiene e Segurança.

3 — Nos termos do regulamento previsto na cláusula 119.ª, 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 118.ª

(Obrigações dos trabalhadores em matéria de prevenção de acidente e doença)

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 119.ª

2 — O não cumprimento 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 receber a formação apropriada a esse objectivo.

Cláusula 119.ª

(Regulamento de Higiene e Segurança)

1 — A Empresa elaborará, no prazo de quatro meses após a entrada em vigor deste acordo, 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 agentes lesivos;
- c) Definição de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas;
- d) Determinação de esquemas de vigilância dos postos de trabalho isolados, em vista a detectar acidentes ou doenças súbitas;
- e) Condições de atribuição e substituição de fatos ou equipamento 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 XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 120.ª

(Proibição de diminuição de regalias)

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

2 — Da aplicação do presente acordo 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 e permanente, anteriormente auferidas no âmbito da Empresa.

Cláusula 121.ª

(Casos omissos)

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

Cláusula 122.ª

(Arredondamentos)

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

Cláusula 123.ª

(Violação das normas de trabalho pela empresa)

O disposto neste acordo não prejudica a aplicação de sanções em que a Empresa incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 124.ª

(Criação de novas categorias):

1 — Se as necessidades de funcionamento da Empresa o impuserem poderão ser criadas categorias profissionais diferentes das previstas neste acordo, por iniciativa da Empresa ou por proposta do sindicato.

2 — Cada projecto de criação de categorias será objecto de apreciação e deliberação por uma comissão constituída por dois elementos designados pela Em-

presa 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 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 da criação de novas categorias tiver sido dado prévio conhecimento a todos os sindicatos outorgantes deste acordo.

ANEXO I

Remunerações mensais mínimas

Grupo salarial	Categoria, escalão profissional ou grau	Tabela I	Tabela II
I	Director de divisão	40 000\$00	41 000\$00
	Economista do grau VI		
	Profissionais de engenharia do grau VI		
II	Director	33 000\$00	34 000\$00
	Economista do grau V		
	Profissionais de engenharia do grau V		
III	Chefe de departamento	27 500\$00	28 000\$00
	Economista do grau IV		
	Profissionais de engenharia do grau IV		
IV	Chefe de serviço	22 500\$00	23 000\$00
	Economista do grau III		
	Profissionais de engenharia do grau III		
V	Analista de gestão do grau II	19 300\$00	19 900\$00
	Analista de sistemas		
	Auditor interno		
	Chefe de sector		
	Economista do grau II		
	Profissionais de engenharia do grau II		
	Técnico de serviço social do grau III		
	Tesoureiro		
VI	Agente de organização e métodos do grau II	16 100\$00	16 300\$00
	Analista de gestão do grau I		
	Analista orgânico		
	Assistente técnico comercial (com mais de dois anos)		
	Chefe de secção		
	Economista do grau I		
	Encarregado electricista		
	Encarregado de instrumentos de <i>contrôle</i> industrial		
	Encarregado de laboratório		
	Encarregado de refeitório e cantina		
	Encarregado da sala de desenho		
	Encarregado de serralhaia civil e soldadura		
	Encarregado de serralhaia mecânica		
	Encarregado do SIS		
	Guarda-livros		
	Operador-chefe do processo		
	Operador-chefe de segurança		
	Profissionais de engenharia do grau I-B		
	Técnico de serviço social do grau II		
VII	Agente de compras qualificado	14 100\$00	14 450\$00
	Agente de organização e métodos do grau I		
	Ajudante de guarda-livros		

Grupo salarial	Categoria, escalão profissional ou grau	Tabela I	Tabela II
VII	Analista principal Assistente técnico comercial (até dois anos) Correspondente em línguas estrangeiras Desenhador projectista Desenhador qualificado Encarregado de armazém (b) Encarregado de ferramentaria Enfermeiro coordenador Escriturário principal Fogoeiro operador qualificado Metalúrgico qualificado Oficial electricista principal Operador central e subestação qualificado Operador de processo qualif. (especialista qualificado) Preparador de trabalhos Profissionais de engenharia do grau I-A Secretário Subchefe de secção Técnico de higiene industrial (a) Técnico de instalações de CO ₂ (a) Técnico de instrumentos de <i>contrôle</i> industrial principal Técnico de serviço social do grau I	14 100\$00	14 450\$00
VIII-A	Agente de compras de 1.ª Analista de 1.ª Caixa Canalizador (picheleiro) de 1.ª Controlador Cozinheiro-chefe Desenhador de 1.ª (mais de seis anos) Encarregado de construção civil (c) Enfermeiro Escriturário de 1.ª Fiel de armazém de 1.ª Fogoeiro operador Fresador mecânico de 1.ª Inspector de equipamentos e corrosão de 1.ª Oficial electricista de 1.ª (mais de três anos) Operador de central e subestação Operador de processo A (especialista) Operador de segurança A Pedreiro qualificado Programador de manutenção Serralheiro civil de 1.ª Serralheiro mecânico de 1.ª Soldador a electro-arco ou a oxi-acetilénico de 1.ª Técnico de instrumentos de <i>contrôle</i> industrial de 1.ª Técnico de manutenção mecânica Torneiro mecânico de 1.ª	12 800\$00	13 450\$00
VIII-B	Carpinteiro de limpos de 1.ª Motorista Pedreiro de 1.ª Pintor de 1.ª	12 350\$00	12 950\$00
IX-A	Agente de compras de 2.ª Analista de 2.ª Canalizador (picheleiro) de 2.ª Cozinheiro de 1.ª Desenhador (três a seis anos) de 2.ª Escriturário de 2.ª Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Fiel de armazém de 2.ª Fogoeiro de 1.ª Fotógrafo impressor Fresador mecânico de 2.ª Inspector de equipamento e corrosão de 2.ª Isolador de 1.ª Oficial electricista de 2.ª (até três anos) Operador de processo B (especializado) Operador de segurança B Operador de <i>telex</i> Serralheiro civil de 2.ª Serralheiro mecânico de 2.ª Soldador a electro-arco ou a oxi-acetilénico de 2.ª	11 900\$00	12 450\$00

Grupo salarial	Categoria, escalão profissional ou grau	Tabela I	Tabela II
IX-A	Técnico de instrumentos de <i>contrôle</i> industrial de 2.ª Torneiro mecânico de 2.ª	11 900\$00	12 450\$00
IX-B	Caixeiro de armazém de 1.ª (mais de três anos) Carpinteiro de limpos de 2.ª Chefe de pessoal auxiliar de escritório Cobrador Montador de andaimes Pedreiro de 2.ª Pintor de 2.ª	11 500\$00	12 050\$00
X-A	Analista de 3.ª Canalizador de 3.ª Cozinheiro de 2.ª Desenhador de 3.ª (até três anos) Dispenseiro Escriturário de 3.ª Ferramenteiro Isolador de 2.ª Operador de processo C (semiespecializado) Operador de segurança C Pré-oficial electricista do 2.º ano Preparador de amostras (mais de dois anos) Serralheiro civil de 3.ª Serralheiro mecânico de 3.ª Técnico de instrumentos de <i>contrôle</i> industrial de 3.ª Telefonista	11 100\$00	11 650\$00
X-B	Caixeiro de armazém de 2.ª (até três anos) Carpinteiro de limpos de 3.ª Condutor de veículos internos Contínuo Copeiro Cozinheiro de 3.ª Empregado de refeitório Guarda Operador heliográfico (mais de dois anos) Pedreiro de 3.ª Pintor de 3.ª Porteiro de instalação industrial	10 700\$00	11 250\$00
XI	Ajudante de caixeiro de armazém Analista estagiário Auxiliar de serviços externos Dactilógrafo do 2.º ano Estagiário de escritório do 2.º ano Operador heliográfico (até dois anos) Operador de processo estagiário (até seis meses) Operador de segurança estagiário (até seis meses) Pré-oficial electricista do 1.º ano Preparador de amostras (até dois anos) Tirocinante do 2.º ano	10 300\$00	10 850\$00
XII	Ajudante electricista do 2.º ano Auxiliar (mais de seis meses) Dactilógrafo do 1.º ano Empregado de lavadaria Estagiário de escritório do 1.º ano Praticante do 2.º ano (metalurgia) Tirocinante do 1.º ano (desenho)	9 550\$00	10 050\$00
XIII	Ajudante de electricista do 1.º ano Auxiliar (até seis meses) Paquete de 17 anos Praticante do 1.º ano (metalurgia)	8 800\$00	9 050\$00
XIV	Aprendiz do 2.º ano (construção civil, electricista, metalurgia e hotelaria) Paquete de 16 anos	7 300\$00	7 650\$00
XV	Aprendiz do 1.º ano Paquete de 14 e 15 anos	6 600\$00	6 950\$00

(a) Técnico de higiene industrial. — O trabalhador que exerce actualmente a função de técnico de higiene industrial será classificado tendo em atenção a categoria que lhe era atribuída antes do início do exercício daquelas funções.

Técnico de instalações do CO₂. — O trabalhador que exerce actualmente a função de técnico de instalações de CO₂, será classificado tendo em atenção a categoria que lhe era atribuída antes do início do exercício daquelas funções.

(b) Encarregado de armazém. — Ao trabalhador que à data de entrada em vigor deste acordo desempenhe as funções de encarregado de armazém é atribuído o complemento de remuneração de 1000\$ (mensais) enquanto desempenha tais funções.

(c) Encarregado de construção civil. — A remuneração mínima de categoria de encarregado de construção civil é acrescida de 500\$ (mensais).

ANEXO II

Definição de funções

(Os números entre parêntesis que acompanham as designações das categorias correspondem aos grupos de retribuições do anexo I.)

Agente de compras (VIII-A/IX-A). — Trabalhador que prospecta os mercados, selecciona fornecedores, recebe e examina pedidos de compra, emite consultas, obtém e analisa propostas, elabora mapas comparativos para selecção da melhor oferta, negocia e concretiza a compra nas melhores condições possíveis, acompanha a execução e entrega dos materiais e produtos aos serviços, em tempo oportuno; promove a liquidação das respectivas dívidas ao exterior.

Agente de compras qualificado (VII). — Trabalhador que além das funções próprias de agente de compras tem a seu cargo a manutenção de stock de reserva de peças, produtos ou materiais com que trabalha, de acordo com os níveis previamente estabelecidos, de modo a assegurar, em tempo oportuno e a um custo mínimo dentro da qualidade definida, as existências necessárias à contínua laboração da Empresa. Nas compras do mercado externo trata da obtenção das licenças necessárias; classifica os materiais ou produtos segundo a pauta aduaneira; mantém as relações com os transitários e os organismos oficiais relacionados com as importações.

Agente de organização e métodos grau I (VII). — Trabalhador que no domínio da organização faz estudos e análises, emite pareceres e propostas, nomeadamente com vista à definição e implantação de estruturas e métodos que levem à optimização dos processos de trabalho.

Agente de organização e métodos grau II (VI). — Trabalhador que no domínio da organização faz estudos e análises, emite pareceres e propostas, nomeadamente com vista à definição e implantação de estruturas e métodos que levem à optimização dos processos de trabalho; colabora com técnicos de informática na automação do tratamento da informação, definindo os objectivos a atingir e adaptando as estruturas existentes ao novo sistema a implantar.

Ajudante de caixeiro de armazém (XI). — Trabalhador que estagia para caixeiro de armazém.

Ajudante de electricista (XII/XIII). — Trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Ajudante de guarda-livros (VII). — Trabalhador que, sob a orientação do guarda-livros ou do chefe da contabilidade geral, executa várias tarefas relacionadas com a escrituração dos livros selados, colabora em trabalhos relativos à elaboração do balanço e apuramento de resultados e executa classificação da documentação, tendo em vista os requisitos de natureza contabilística e fiscal.

Analista (VIII-A/IX-A/X-A). — Trabalhador que efectua análises de matérias-primas, semiprodutos e de produtos acabados, utilizando técnicas complexas como a cromatografia em fase gasosa, condutimetria, espectrofotometria, colorimetria e outros destinados à marcha das instalações fabris, segurança das mesmas e venda de produtos. Prepara e afere soluções titulantes e outros, executa análises especiais.

Analista estagiário (XI). — Trabalhador que estagia para analista de laboratório.

Analista de gestão do grau I (VI). — Trabalhador que prepara estudos, análises, relatórios, pareceres e propostas, prestando apoio técnico aos gestores, a diversos níveis, na implementação e exploração dos sistemas de planeamento e *contrôle* de gestão. Pode coordenar equipas de trabalho que se ocupem das áreas sectoriais, fazendo-o sob a responsabilidade da chefia de que depende.

Analista de gestão do grau II (V). — Trabalhador que, no âmbito do planeamento e *contrôle* de gestão, é responsável pela exploração de áreas sectoriais, podendo coordenar a acção de analistas de gestão ou de outros trabalhadores, de categoria inferior à sua, e, inclusivamente, sobre eles exercer funções de chefia que lhe sejam delegadas.

Analista orgânico (VI). — 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 de programas, de os executar ou de coordenar equipas de programação.

Analista principal (VII). — Trabalhador com muita experiência e grande especialização que além de executar as tarefas do analista domina todos os trabalhos da sua especialidade. Realiza análises e trabalhos especiais que exigem elevados conhecimentos. Colabora no estudo, modificação ou aperfeiçoamento dos métodos laboratoriais usados.

Analista de sistemas (V). — 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* e teste de aplicações e o *contrôle* da implementação das aplicações. Organiza o *dossier* de análises de sistemas e pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

Aprendiz (XIV/XV). — Trabalhador com menos de 18 anos que se prepara para uma profissão na construção civil, na metalurgia, na electricidade ou na hotelaria.

Assistente técnico comercial (VI/VII). — Trabalhador que procede a estudos de mercado, económicos e de aplicação de produto. Efectua trabalhos de prospecção, promoção e fomento. Efectua vendas, propondo e estabelecendo contratos. Colabora nos estudos de aquisição, montagem e modificações e armazenagens externas. Presta apoio aos clientes na assistência pós-venda.

Auditor interno (V). — Trabalhador que inspeciona toda a actividade financeira e patrimonial da empresa, com vista à elaboração de relatórios que apresenta aos órgãos de gestão, à comissão de fiscalização e aos auditores externos.

Auxiliar (XII/XIII). — Trabalhador que desempenha as tarefas mais simples e elementares da Empresa ou auxilia os profissionais através de tarefas simples e não especializadas.

Auxiliar dos serviços externos (XI). — Trabalhador que acompanha os motoristas nos carros ligeiros fazendo designadamente entrega de material para reparação e levantando material requisitado, cujo pagamento pode efectuar.

Canalizador (VIII-A/IX-A/X-A). — Trabalhador que executa canalizações, cortando e roscando tubos galvanizados ou outros, solda tubos de chumbo, corta e solda tubos de plástico para canalizações de água, gás, ácidos, etc.; poderá ainda traçar, cortar e dobrar chapa, e acompanhar a execução de trabalhos efectuados por pessoal do exterior.

Caixa (VIII-A). — Trabalhador que efectua as operações de caixa e assegura o respectivo expediente; executa pagamentos e recebimentos de acordo com os documentos respectivos e é o depositário dos valores recebidos; regista e controla o movimento de caixa elaborando os relatos necessários ao subsequente tratamento mecanográfico. Prepara pagamentos, podendo também preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Caixeiro de armazém (IX-B/X-B). — Trabalhador que satisfaz requisições de material e colabora nas descargas; efectua o levantamento do material e confere-o; procede à sua arrumação de acordo com as normas definidas, etiquetando-o; dá o seguimento adequado à documentação; detecta o material oxidado e aplica os protectivos que se justifiquem; procede à limpeza geral de todo o armazém.

Carpinteiro de limpos (VIII-B/IX-B/X-B). — Trabalhador que predominantemente realiza trabalhos em madeira, incluindo os respectivos acabamentos, no banco da oficina ou em obras, utilizando maquinaria apropriada. Repara ou constrói móveis. Pode

eventualmente construir e montar cofragens. Escolhe madeiras não firmas do exterior para a sua função e para andaimes; prepara a máquina universal e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Chefe de departamento (III). — Trabalhador que promove a execução de directrizes, planificando, coordenando e desenvolvendo a actividade dos órgãos que integram o departamento que chefia.

Chefe do pessoal auxiliar de escritório (IX-B). — Trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais do serviço auxiliar de escritório; coordena o correio entre a sede e as outras instalações; procede à distribuição e controla o serviço auxiliar de escritório para o exterior; efectua o apanhado de fotocópias e controla a manutenção da máquina; efectua leituras de consumo de energia eléctrica; controla e assegura o abastecimento da cantina-bar; zela pela conservação e manutenção do mobiliário e outro equipamento, designadamente no que se refere a iluminação das zonas comuns.

Chefe de secção (VI). — Trabalhador que exerce funções de coordenação da actividade de uma secção, executando as actividades que às mesmas incumbem e orientando os profissionais nelas integrados.

Chefe de sector (V). — Trabalhador que dirige e coordena a actividade do sector que chefia, orientando os profissionais nele integrados.

Chefe de serviço (IV). — Trabalhador responsável pela execução de directrizes, planificando, coordenando e desenvolvendo actividades do serviço que chefia.

Cobrador (IX-B). — Trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos, bem como tarefas administrativas directamente relacionadas com as cobranças; no escritório pode executar tarefas relacionadas com as cobranças e pagamentos.

Condutor de veículos internos (X-B). — Trabalhador que em toda a fábrica, sem exigência de carta de condução, conduz *dumpers* e empilhadores, tractores e outros veículos semelhantes; efectua o levantamento, transporte e distribuição de maquinaria diversa, peças, outros materiais e produtos diversos, zelando pelas condições de utilização dos veículos.

Contínuo (X-B). — Trabalhador que procede ao levantamento e distribuição de documentação, correspondência e material de escritório; procede à limpeza, abastecimento e leituras das máquinas de fotocópias, podendo ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos; assegura o abastecimento e manutenção de material de higiene e procede à entrega e levantamento de objectos e documentação no exterior; recebe os visitantes, presta-lhes informações, encaminha-os e anuncia-os aos visitados; pode fornecer produtos da cantina-bar, colar e selar correspondência.

Controlador (VIII-A). — Trabalhador que controla o serviço de refeição e copa e procede ao registo de refeições; controla e realiza estatísticas das refeições diárias e das receitas da cantina e da cantina-bar; confere a caixa registadora, dá andamento a diverso expediente da cantina, comunicações internas, pedidos de trabalho de manutenção, requisições de artigos para a cantina, notas de recepção e devolução.

Copeiro (X-B). — Trabalhador que executa o trabalho de limpeza, tratamento de louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha usados no serviço de refeições; coopera na execução das limpezas e arrumação da copa; acondiciona refeições para as instalações; entrega, recebe e controla as roupas e fardamentos da cantina.

Correspondente em línguas estrangeiras (VII). — Trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado, lê e traduz, se necessário, o correio reebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos. Pode operar com o *telex*, enquanto na empresa não existirem operadores de *telex*.

Cozinheiro (IX-A/X-A/X-B). — Trabalhador qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora e contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe; prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata-os e guarnece-os; confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou assegura a limpeza e arrumação da cozinha e dos utensílios.

Cozinheiro-chefe (VIII-A). — Trabalhador que orienta e controla o serviço de cozinha; confecciona refeições de acordo com as ementas definidas; verifica a preparação dos géneros; colabora na definição de ementas; verifica quantidades a deixar para os jantares e a conservação dos géneros; pode confeccionar e orientar a confecção de sobremesas.

Dactilógrafo (XI/XII). — Trabalhador que executa todos os trabalhos de dactilografia (cartas, mapas, textos diversos), quer em impressos próprios, quer em vegetal e matrizes, assegurando o devido seguimento; controla a existência de material de escritório necessário à execução das tarefas que executa; realiza sempre que necessário tarefas de arquivo e envio de telegramas.

Desenhador (VIII-A/IX-A/X-A). — Trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, e segundo orientações técnicas superiores, executa os desenhos de 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 (VII). — Trabalhador que a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para o orçamento. Se necessário, colabora na elaboração de cadernos de encargos e acompanha obras em execução.

Desenhador qualificador (VII). — Trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação, que permite que lhe seja conferida autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da sala de desenho, cuja realização pode implicar formação técnica específica, podendo ainda orientar outros trabalhadores de qualificação inferior.

Despenseiro (X-A). — Trabalhador responsável pela encomenda, armazenagem, conservação, distribuição, manutenção de *stocks* e *contrôle* de géneros alimentícios, bebidas e outro material de consumo da cantina; assegura a compra directa de frescos e frutas; efectua requisições ao armazém; recepciona mercadorias; procede ao lançamento nos ficheiros; confere saídas e guias de remessa; eventualmente poderá colaborar na cantina no fornecimento de cafés e extraordinários.

Director (II). — Trabalhador responsável perante o conselho de gerência ou perante o director de divisão pela gestão de uma das estruturas funcionais ou operacionais de nível orgânico imediatamente inferior à de director de divisão.

Director de divisão (I). — Trabalhador responsável perante o conselho de gerência pela gestão de uma das divisões funcionais ou operacionais que organicamente constituem a empresa.

Economista (I/II/III/IV/V/VI):

I — Definição genérica da função de economista de empresa:

- 1) Analisar a influência da empresa sobre os parâmetros e as variáveis sócio-económicas a nível sectorial ou global;
- 2) Estudar o reflexo, na economia das empresas, do comportamento das variáveis macro e microeconómicas;
- 3) Analisar a empresa e o meio com vista à definição de objectivos, de estratégias e de políticas, tendo em conta a sua inserção na economia geral;

- 4) Desenvolver e aplicar técnicas próprias na elaboração e coordenação do planeamento da empresa, a curto, médio e longo prazo;
- 5) Proceder à elaboração de estudos com vista à definição de acções tendentes à consecução dos objectivos de carácter estratégico e operacional;
- 6) Estudar a organização e os métodos de gestão das empresas, no âmbito das suas grandes funções, para a prossecução dos objectivos definidos;
- 7) Elaborar estudos específicos no âmbito da economia da empresa;
- 8) Elaborar modelos matemáticos de gestão;
- 9) Organizar e supervisionar a gestão financeira da empresa;
- 10) Desenvolver, coordenar e controlar a gestão da empresa nos diferentes graus e áreas de decisão;
- 11) Consideram-se ainda funções deste grupo profissional, nomeadamente, as seguintes:

Análise de conjuntura económica;
 Análise económica sectorial;
 Recolha, análise e interpretação de dados económicos estatísticos;
 Planeamento estratégico;
 Planeamento operacional;
 Contrôlê dos planos;
 Organização e métodos de gestão;
 Estudos de estrutura organizacional;
 Concepção, implantação e consolidação dos sistemas de informação para a gestão da empresa;
 Organização e gestão administrativa;
 Organização e gestão de contabilidade;
 Contrôlê de gestão e análise de custos;
 Auditoria;
 Estudos e promoção de mercados;
 Estudos de reconversão de actividades;
 Estudos de projectos de investimentos e de desinvestimentos;
 Estudos dos mercados dos factores produtivos;
 Avaliação de empresas;
 Estabelecimento de políticas financeiras;
 Estudo e selecção das fontes e aplicações dos recursos financeiros;
 Contrôlê da rentabilidade dos meios financeiros;
 Gestão dos aspectos fiscais, aduaneiros e de seguros da empresa;
 Desenvolvimento da gestão nas áreas comercial, de aprovisionamento e stocks, pessoal, etc.

II — Definição da função dos profissionais dos diversos graus:

Graus I e II:

- a) Não supervisa outros trabalhadores, enquanto no grau I;
- b) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade sob a orientação e *contrôlê* de um profissional de categoria superior;

- c) Participa em grupos de trabalho ou *chefia* equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas as decisões finais serão tomadas ao nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;
- d) Tem contactos frequentes com outros departamentos e entidades exteriores à empresa, sendo estes de carácter heterogéneo e envolvendo, com alguma frequência, questões que não são de rotina;
- e) Toma decisões de responsabilidade, com alguma frequência, tendo um impacto decisivo; algumas destas decisões são da sua exclusiva responsabilidade e não estão sujeitas a aprovação superior.

Grau III:

- a) Supervisa directamente um complexo de actividades heterogéneas envolvendo planificação global a curto prazo e algumas interligações com a planificação a médio prazo;
- b) Os contactos mantidos são frequentes, por vezes complexos, exigindo conhecimentos técnicos e capacidade de persuasão e negociação acentuados;
- c) As decisões a tomar são complexas e baseiam-se não só em elementos de apoio que lhe são facultados como também na sua capacidade pessoal de apreciação e conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar;
- d) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos da sua capacidade.

Grau IV:

- a) Supervisa, normalmente, outros trabalhadores ou grupos de trabalhadores especializados e actividades complexas e heterogéneas envolvendo habitualmente planificação a curto e médio prazos;
- b) Elabora e orienta estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade, dispondo de ampla autonomia quanto a planificação e distribuição dos trabalhos e quanto à avaliação final destes;
- c) Mantém contactos frequentes com outros departamentos da empresa e com o exterior, os quais exigem forte capacidade de coordenação, persuasão e negociação, dela dependendo o bom andamento dos trabalhos sob sua orientação;
- d) Analisa e fundamenta decisões a tomar, ou repercussões destas, em problemas complexos, envolvendo apreciação subjectiva de situações frequentemente não quantificáveis e com forte incidência a curto ou médio prazo na vida da empresa;
- e) Toma decisões de responsabilidade no âmbito das tarefas que lhe estão entregues.

Grau V:

- a) Pode supervisionar directamente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores e coor-

denar ainda o trabalho de outros, exigindo-se, normalmente, uma forte planificação global dos trabalhos e interligações complexas entre tarefas;

- b) Mantém amplos e frequentes contactos, tanto a níveis paralelos como a níveis superiores, participando de forma activa nas políticas e orientações gerais seguidas pela empresa nos diferentes domínios, mesmo não sendo os que directamente estão à sua responsabilidade;
- c) As decisões a tomar exigem habitualmente apreciação de parâmetros e interligações complexas, nem sempre facilmente detectáveis. Aquelas podem comprometer seriamente, favorável ou desfavoravelmente, amplos sectores da empresa, os seus resultados, prestígio ou imagem.

Grau VI:

- a) Supervisa globalmente a planificação estratégica e operacional da empresa, define políticas gerais, coordena globalmente a sua execução e controla a cabal execução dos planos globais aprovados, assumindo a responsabilidade última pelo seu bom andamento;
- b) Mantém amplos, frequentes e complexos contactos a todos os níveis, tanto de âmbito interno, como em relação ao exterior da empresa;
- c) As decisões a tomar são complexas e envolvem normalmente opções fundamentais de carácter estratégico; acompanha e participa, eventualmente, na tomada de decisões de curto prazo consideradas mais relevantes para o normal funcionamento e desenvolvimento da empresa e aprova globalmente os diferentes planos elaborados por cada um dos grandes sectores em que está estruturada a empresa.

Emprego de lavadaria (XII). — Trabalhador responsável pela conservação e manutenção de todo o fardamento distribuído aos trabalhadores, bem como de outra roupa utilizada para outros fins; executa confecção simples de pequenas peças de roupa (toalhas, cortinas, sacos para café); controla a roupa entrada e saída; contacta o exterior para reposição de *stocks* e reclamações.

Emprego de refeitório (X-B). — Trabalhador que recolhe tabuleiros das mesas, prepara-as para o turno seguinte, acondiciona nas respectivas caixas as refeições a serem tomadas nas instalações; prepara refeições e pequenos-almoços e procede à sua distribuição; recolhe e controla as caixas de refeições e as senhas; assegura a devida higiene das caixas de refeições; coloca no balcão pão, fruta, sumos, vinhos, cafés, doces e talheres; colabora nas marcações das refeições para o dia seguinte; pode colaborar em tarefas de limpeza e asseio; regista o número de jantares servidos na cantina e no exterior.

Encarregado de armazém (VII). — Trabalhador responsável pela organização e coordenação de armazenagem, protecção, conservação e distribuição de todos os materiais e produtos de reserva, escritório e consumo geral; orienta e controla a identificação, classificação e referenciação de materiais, bem como as existências, através de inventário permanente; controla os parques de sucatas e excedentes; despacha, controla e visa o expediente de armazém.

Encarregado de construção civil (VIII-A). — Trabalhador que enquadra e dirige um conjunto de profissionais de construção civil, coordenando e distribuindo as suas actividades.

Encarregado de electricista (VI). — Trabalhador electricista que dirige, controla e coordena o oficial electricista principal e os trabalhadores ligados à execução no campo da manutenção eléctrica; eventualmente poderá desempenhar funções de execução.

Encarregado de ferramentaria (VII). — Trabalhador responsável pelo *contrôle* e coordenação de funcionamento das ferramentarias e respectivo pessoal; visita as ferramentas, verifica as existências e gastos de material de consumo corrente e assegura o devido *stock*; assegura as condições de segurança do equipamento a seu cargo.

Encarregado de instrumentos de «contrôle» industrial (VI). — Trabalhador que dirige, controla e coordena chefes de equipa ou grupos de profissionais ligados à execução no campo da instrumentação. Eventualmente pode desempenhar funções de execução.

Encarregado de laboratório (VI). — Trabalhador com muita experiência e grande especialização que dirige e coordena trabalho de laboratório, para o que possui conhecimentos que lhe permitem executar todos os trabalhos da sua especialidade, realizando análises e trabalhos especiais. Estuda métodos laboratoriais. Tem capacidade de escolher, modificar ou aperfeiçoar os métodos utilizados. Substitui a chefia nos seus impedimentos.

Encarregado de refeitório e cantina (VI). — Trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de uma cantina, requisita géneros, utensílios e demais produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento de ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e demais serviços do refeitório e cantina para posterior contabilização; pode ainda ser encarregado de receber produtos e verificar se coincidem em qualidade, quantidade e preço com os descritos nas requisições.

Encarregado da sala de desenho (VI). — Trabalhador técnico de desenho que orienta e coordena a actividade da sala de desenho.

Encarregado de serralharia civil e soldadura (VI). — Trabalhador que dirige, controla e coordena chefes de equipa e grupos de profissionais ligados à execução no campo da serralharia civil e soldadura. Eventualmente pode desempenhar funções de execução.

Encarregado de serralharia mecânica (VI). — Trabalhador que dirige, controla e coordena chefes de equipa ou grupos de profissionais ligados à execução no campo da serralharia mecânica. Eventualmente pode desempenhar funções de execução.

Encarregado do SIS (VI). — Trabalhador que dirige, coordena e controla o funcionamento da portaria e vigilância e respectivo pessoal. No que se refere à prevenção e protecção contra incêndios e segurança geral, supervisiona, controla as suas actividades e pode intervir no combate a situações de emergência; colabora na minimização dos acidentes de trabalho e doenças profissionais, na definição de medidas preventivas, na elaboração e execução de esquemas e planos de aperfeiçoamento.

Enfermeiro (VIII-A). — Trabalhador portador de carteira profissional de enfermeiro, que presta cuidados gerais de enfermagem na observação, cuidado e tratamento de doentes, na prestação de socorros a sinistrados e enfermos, na preservação da saúde dos trabalhadores da Empresa ou no tratamento das suas doenças ou sinistros, pela administração de vacinas, medicamentos ou tratamentos, conforme determinado pelo corpo clínico da empresa.

Enfermeiro-coordenador (VII). — Trabalhador responsável pelo serviço; orienta, coordena e supervisiona os demais profissionais, sem prejuízo de executar as funções técnicas inerentes à sua profissão.

Escriturário (VIII-A/IX-A/X-A). — Trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas ou outros documentos, dando-lhes o seguimento apropriado; compila e trabalha dados necessários para responder à correspondência ou organizar processos; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à distribuição ou regularização das vendas; recebe pedidos; elabora documentação para pagamentos, recebimentos e relações para tratamento mecanográfico e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; escritura em livros selados 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 do 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 qualificado (VII). — Trabalhador que pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais

complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de escriturário; podendo ainda coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Estagiário de escritório (XI/XII). — Trabalhador que desenvolve a sua aprendizagem para escriturário.

Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa (IX-A). — Trabalhador que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenografia, dactilografar papéis-matrizes para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

Ferramenteiro (X-A). — Trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas da empresa a seu cargo e a firmas adjudicatárias e de materiais acessórios; procede à sua verificação, limpeza e arrumação ou diligência para a sua substituição ou reparação; elabora o registo dos materiais gastos; levanta material no armazém de acordo com as requisições; procede a reparações simples de ferramentas e acessórios; executa a limpeza geral da ferramentaria.

Fiel de armazém (VIII-A/IX-A). — Trabalhador que superintende e colabora nas operações de entrada e saída das mercadorias ou materiais; executa e verifica os respectivos documentos; responsabiliza-se pela enumeração, arrumação e conservação das mercadorias ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de entrada, saída ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; procede à distribuição de mercadorias destinadas aos sectores da empresa e a clientes; colabora na execução de inventários.

Foguetiro de 1.ª (IX-A). — Trabalhador que, segundo o regulamento que se encontra em vigor para a profissão de foguetiro, conduz os geradores de vapor. Competem-lhe, além disso, a condução de fornos de aquecimento de gasolina e as tarefas inerentes a esta acção. Procede à limpeza do equipamento que lhe está confiado e colabora em trabalhos de manutenção durante as paragens. Recebe instruções do operador-chefe sobre as necessidades de vapor para as instalações.

Foguetiro-operador (VIII-A). — Trabalhador que, além da função de foguetiro de 1.ª, está também apto a desempenhar um ou mais postos de trabalho no processo.

Foguetiro-operador qualificado (VII). — Trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito das suas funções, cuja realização pode implicar formação técnica específica, podendo ainda orientar outros trabalhadores de qualificação inferior.

Fotógrafo impressor (IX-A). — Trabalhador que executa fotografias, no seu gabinete ou em qualquer ponto das instalações; revela películas, imprime fotografias, esmalta-as e retoca-as; efectua os respectivos registos e requisita o material necessário.

Fresador mecânico (VIII-A/IX-A). — Trabalhador que, operando uma fresadora universal, executa todos os trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça-modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Guarda (X-B). — Trabalhador que controla entradas e saídas de pessoas, viaturas e materiais e efectua rondas de vigilância; atende visitas e dá-lhes o devido encaminhamento; efectua o registo do movimento ocorrido; realiza pesagens na balança rodoviária e procede a leituras de contadores; desloca-se ao domicílio de trabalhadores para lhes transmitir mensagens urgentes; substitui o porteiro sempre que necessário; em caso de situações anómalas nas instalações fabris, integra-se no correspondente esquema de actuação.

Guarda-livros (VI). — Trabalhador que, sob a orientação do chefe de contabilidade geral, tem a seu cargo a escrituração de livros selados e executa trabalhos contabilísticos relativos à elaboração do balanço e apuramento dos resultados; classifica documentação, verificando e tendo em vista os requisitos de natureza contabilística e fiscal.

Inspector de equipamento e corrosão (VIII-A/IX-A). — Trabalhador que procede a inspecções do equipamento estático em funcionamento ou em paragens, utilizando ultra-sons, metalografia, magnetoscopia, microscopia, ensaios de dureza, análise de materiais qualitativos e semiquantitativos; analisa os resultados obtidos e elabora e ilustra relatórios; emite recomendações, faz provisões de duração do equipamento e elabora desenhos técnicos; procede à elaboração de fichas, organiza, mantém e actualiza o arquivo dos processos de equipamento; colabora na elaboração do mapa anual de inspecções preventivas; assiste aos ensaios de pressão do equipamento estático; procede ou colabora no controlo de qualidade e na recepção de equipamento.

Isolador (IX-A/X-A). — Trabalhador que prepara e aplica os materiais isolantes; traça, corta e dobra chapas de protecção de isolamento e monta e desmonta este material; poderá ainda cortar, montar e roscar tubos galvanizados ou outros e acompanhar a execução de trabalhos efectuados por pessoal do exterior.

Metalúrgico qualificado (VII). — Trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que lhe permite, através de atribuição de competência específica, executar as tarefas mais complexas do âmbito da sua profissão, podendo orientar outros profissionais em equipas constituídas para tarefas bem determinadas.

Montador de andaimes (IX-B). — Trabalhador que executa as montagens e desmontagens de andaimes e a instalação de aparelhos de elevação simples e

passarelas, necessários à realização de trabalhos de manutenção. Monta oleados para protecção de pessoal e por vezes coordena, por solicitação da chefia, o trabalho dos montadores de andaimes das firmas adjudicatárias do exterior. Confere os materiais para a montagem dos andaimes das mesmas firmas adjudicatárias e confere o material quando este é devolvido.

Motorista (VIII-B). — Trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e pesados) com ou sem atrelado e semi-reboques. Compete-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo e da carga que transporte. Faz a verificação diária dos níveis de óleo e água e outros equipamentos do veículo. Na distribuição de CO_2 poderá ser acompanhado por outro motorista.

Oficial electricista (VIII-A/IX-A). — Trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Oficial electricista principal (VII). — Trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que lhe permite, através de atribuição de competência específica, executar, sob as ordens do encarregado, as tarefas mais complexas no âmbito da sua profissão, podendo orientar outros profissionais em equipas constituídas para tarefas bem determinadas; pode substituir o encarregado nas suas ausências.

Operador de central e subestação (VIII-A). — Trabalhador que vigia e controla a produção, a transformação e a distribuição de energia eléctrica, em centrais e subestações ou postos de transformação e seccionamento, tendo em vista assegurar as condições exigidas pela exploração; procede ao trabalho de conservação das instalações a seu cargo. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Operador de central e subestação qualificado (VII). — Trabalhador que, pela sua formação prática ou teórica, aptidão e experiência, tem funções de qualificação superior às exigidas ao operador de subestação, cujo trabalho orienta; elabora relatórios de turnos, referentes às actividades desenvolvidas.

Operador-chefe de processo (VI). — Trabalhador que coordena, orienta e controla a actuação dos operadores de processo da instalação respectiva, em ordem a garantir as melhores condições de produção e segurança, quer em marcha normal, quer em fase de arranque e paragem; controla e analisa as leituras dos instrumentos e respectivos mapas; verifica e controla as instalações e a sua marcha; assegura os testes e rodagens das máquinas reparadas e acompanha as respectivas manobras; dá formação teórica e prática aos trabalhadores sobre os diversos postos de trabalho.

Operador-chefe de segurança (VI). — Trabalhador que coordena e orienta directamente os operadores de segurança; assegura o total cumprimento das nor-

mas de prevenção e segurança das instalações e pessoal; estabelece e controla as medidas preventivas relacionadas com trabalhos de manutenção; coordena as acções dos intervenientes no ataque a situações anómalas; colabora na definição de normas e métodos especiais a aplicar em novas situações de trabalho; controla as existências e o estado de funcionamento de todo o material pertencente à segurança; colabora em acções de formação sobre segurança.

Operador heliográfico (X-B/XI). — Trabalhador que predominantemente trabalha com máquina heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas. Pode arquivar elementos respeitantes à sala de desenho, organizando e preparando os respectivos processos.

Operador de processo (especialista, especializado e semiespecializado) (VIII-A/IX-A/X-A). — Trabalhador com funções de execução cuja realização exige formação técnica específica e experiência profissional, obedecendo a instruções fixadas superiormente para executar as tarefas correspondentes à sua categoria profissional. Sob a supervisão do operador-chefe, conduz e controla o funcionamento e efectua as manobras de paragem e arranque das instalações a que está adstrito, em ordem a assegurar as melhores condições de produção e segurança; procede à leitura, verificação e registo dos valores dos instrumentos de medida; pode proceder à limpeza da maquinaria; eventualmente pode colaborar em trabalho de manutenção durante as paragens.

Operador de processo estagiário (XI). — Trabalhador que estagia para operador de processo.

Operador de processo qualificado (especialista qualificado) (VII). — Trabalhador especialista que, pela sua formação, prática ou teórica, aptidão e experiência profissional, tem funções de qualificação superior às exigidas ao especialista. Pode, ocasional e temporariamente, coordenar, sem funções de chefia, a actividade de trabalhadores enquadrados em escalão inferior.

Operador de segurança (VIII-A/IX-A/X-A). — Trabalhador que, sob coordenação, orientação e supervisão do operador-chefe de segurança, zela pela segurança geral das instalações e do pessoal; intervém no combate a situações anómalas; controla e promove o cumprimento das normas de segurança; acompanha e fiscaliza a execução de trabalhos de manutenção, bem como trasfegas de amoníaco; ministra primeiros socorros, transporta sinistrados ao posto médico; beneficia, substitui, recarrega e ensaia o material a cargo do sector; entrega, recebe e efectua o registo do movimento do material de segurança.

Operador de segurança estagiário (XI). — Trabalhador que estagia para operador de segurança.

Operador de «telex» (IX-A). — Trabalhador que transmite e recebe mensagens de diferentes postos de telex; transcreve as mensagens, efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as;

recebe mensagens transmitidas pelos teleimpressores; arquiva mensagens para a consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

Paquete (XIII/XIV/XV). — Trabalhador com menos de 18 anos que presta unicamente os serviços referidos na designação das funções de contínuo.

Pedreiro (VIII-B/IX-B/X-B). — Trabalhador que predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias e outros trabalhos similares ou complementares; pode colaborar no assentamento de material refractário. Por vezes pode coordenar, por solicitação da chefia, o trabalho de pedreiros do exterior, aquando da realização de trabalhos da sua especialidade nas paragens das instalações industriais.

Pedreiro qualificado (VIII-A). — Trabalhador que, para além das actividades correspondentes a pedreiro, é responsável por tarefas mais especializadas, nomeadamente pela execução de revestimentos refractários em equipamento processual.

Pintor (VIII-B/IX-B/X-B). — Trabalhador que executa todo o tipo de pinturas, manuais e à pistola (edifícios, instalações e máquinas); prepara superfícies e tintas para retoques, quando necessário, e aplica todos os materiais e produtos necessários. Pode envernizar móveis e colocar vidros. Por vezes pode coordenar, por solicitação da chefia, o trabalho de pintores do exterior, aquando da realização de pinturas de instalações industriais.

Porteiro de instalação industrial (X-B). — Trabalhador que é responsável pelo controlo de entradas e saídas de pessoal, viaturas e materiais; atende visitantes e dá-lhes o devido encaminhamento; recebe correspondência; sempre que necessário procede a pesagens na balança rodoviária; vigia o relógio de ponto; procede às inscrições e à entrega de normas de segurança a trabalhadores de firmas do exterior.

Praticante (XII/XIII). — Trabalhador que se prepara para uma profissão de metalurgia.

Pré-oficial electricista (X-A/XI). — Trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, colaborando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Preparador de amostras (X-A/XI). — Trabalhador que procede à colheita, transporte, registo, distribuição e preparação das amostras, à preparação de algumas soluções, à aferição de contadores de gases, à manutenção de aparelhagem simples e ao levantamento e transporte de produtos do armazém geral para o laboratório; auxilia, sempre que necessário, os restantes profissionais do laboratório na realização de trabalhos; efectua a lavagem e arrumação do material e outros trabalhos ligados à sua actividade.

Preparador de trabalhos (VII). — Trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece modos operatórios e técnicos a utilizar na fabricação ou reparação do equipamento, tendo em vista o melhor aproveitamento de mão-de-obra, equipamento, máquinas e ferramentas, e define os materiais a utilizar; procede a estimativas dos tempos de execução; pode eventualmente proceder ao diagnóstico de avarias.

Profissionais de engenharia do grau I-A e I-B (VII/VI). — Trabalhador que:

- a) Adapta à prática quotidiana da empresa os seus conhecimentos teóricos da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos de engenharia;
- b) Executa, sob orientação permanente de um superior hierárquico, trabalho técnico simples ou de rotina;
- c) Elabora especificações e estimativas, sob orientação e *contrôle* de um profissional de engenharia;
- d) Acompanha, nas diferentes fases, processos de fabrico, de investigação, ensaios laboratoriais, novos projectos e sua concretização, tomando conhecimento das técnicas utilizadas e dos problemas de higiene, segurança e relações de trabalho;
- e) Pode participar em grupos de estudo e desenvolvimento, como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- f) Não tem funções de chefia.

Profissionais de engenharia do grau II (V). — Trabalhador que:

- a) Elabora, nos diferentes ramos de engenharia da empresa, estudos, análises e trabalhos técnicos, podendo receber o encargo da execução de tarefas parcelares simples, só ou integrado em grupo de trabalho em que participa como colaborador executante;
- b) Presta assistência a trabalhadores de engenharia mais qualificados nas actividades de produção e respectivos apoios, laboratório, projectos e sua concretização, coordenação de montagens e investigação;
- c) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- d) Poderá actuar com função de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, de um profissional de engenharia de grau superior. Quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;
- e) Pode participar em actividades técnico-comerciais, coordenado por um superior hierárquico;
- f) Na sua actuação utiliza fundamentalmente a experiência acumulada pela empresa.

Profissionais de engenharia do grau III (IV). — Trabalhador que:

- a) Executa, num ramo de engenharia da empresa, trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada na empresa é redu-

zida, necessitando de capacidade de iniciativa, experiência e de frequentes tomadas de decisão;

- b) Executa trabalhos nas actividades de produção e apoio, investigação e laboratório e de elaboração e de concretização de pequenos projectos;
- c) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, através da execução de tarefas parcelares; sem exercício de chefia de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico;
- e) Poderá desempenhar funções de chefia de profissionais de engenharia de grau inferior;
- f) Pode participar em actividades técnico-comerciais;
- g) Deverá receber orientação de um trabalhador de engenharia mais qualificado sempre que surjam problemas invulgares ou complexos, embora o seu trabalho não seja normalmente supervisionar em pormenor.

Profissionais de engenharia do grau IV (III). — Trabalhador que:

- a) Exerce, num dos ramos de engenharia da empresa, o primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros trabalhadores de engenharia ou de outros trabalhadores, coordenando, dirigindo e organizando um ou vários sectores nas actividades que requerem especialização, tais como produção e respectivos apoios, laboratórios, projectos e sua concretização;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, com possível exercício de chefia sobre outros trabalhadores de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo, sob orientação, tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento;
- c) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicação em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica;
- d) Aplicação dos conhecimentos de engenharia e direcção de actividades com fim de realização independente;
- e) Pode exercer actividades técnico-comerciais, coordenando-as;
- f) Executa, sob orientação, trabalho científico ou de investigação.

Profissionais de engenharia do grau V (II). — Trabalhador que:

- a) Exerce a supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia, do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena diversas actividades de estudos e desenvolvimento, no âmbito do órgão correspondente, confiadas a profissionais de engenharia e é responsável pela planificação

e gestão económica, demonstrando capacidade comprovada para trabalho científico ou autónomo;

- c) Toma decisões de responsabilidade, não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;
- d) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamento e materiais;
- e) Recebe o trabalho com simples indicação dos objectivos finais, o qual é somente revisto quanto à política de acção e eficiência, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução encontrada.

Profissionais de engenharia do grau VI (I). — Trabalhador que:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados, no campo de acção que lhe está adstrito;
- b) Estuda, organiza e coordena as actividades da empresa nos diferentes ramos de engenharia;
- c) Investiga, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências aplicadas e da tecnologia;
- d) Colabora na elaboração da política geral da empresa;
- e) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, com possível coordenação e com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controle financeiro da empresa;
- f) Poderá exercer cargos de responsabilidade de gestão, com coordenação de funções dos diferentes ramos de actividade da empresa, de acordo com os objectivos de política geral da empresa;
- g) Exerce a sua actividade em conformidade com a política geral da empresa;

Programador de manutenção (VIII-A). — Trabalhador que, a partir de elementos preparados e tendo em conta as exigências processuais, realiza programações racionalizadas independentemente de serem de manutenção. Obras novas especiais, de seguro ou outras, tendo em conta as quantidades de pedidos de trabalho e as respectivas prioridades atribuídas pelo serviço requisitante, os prazos de execução e os condicionalismos de segurança. Diligência perante as respectivas secções na aquisição de materiais, serviços ou equipamentos, para datas por ele determinadas. Estabelece por intermédio das redes PERT e CPM, depois de calcular as respectivas margens, a sucessão crítica das diversas actividades de cada trabalho, coordenando-os com outros e planificando-os em gráficos de barra GANT ou *planing*. Toma decisões sobre a melhor utilização do equipamento e da mão-de-obra; toma decisões sobre o recurso a firmas do exterior para fornecimento de mão-de-obra; distribui os trabalhos pelos responsáveis das fases de execução, controla o seu andamento e introduz correcções sempre que se verifique avanço ou atraso;

procede ao registo de horas debitadas ao longo da execução e ao somatório final, por especialidades, determinando ou não a existência de desvios em relação ao previsto.

Secretário (VII). — Trabalhador que, assistindo directamente o conselho de gerência ou as direcções da empresa, recebe e canaliza todo o expediente e correio entrado, anexando-lhe sempre que conveniente e possível outros documentos afins, prestando e recolhendo informações; procede a convocatórias para reuniões e prepara os respectivos processos; assiste sempre que necessário a reuniões; toma notas para elaboração do projecto de acta; assegura a filtragem de telefonemas e pessoas; estenografa, redige, compõe e dactilografa minutas, cartas e outros textos em português, ou em línguas estrangeiras, através quer de textos em português quer de indicações sumárias; pode executar traduções de cartas, telegramas, *telex*, bem como de outros textos de expediente e proceder ao envio de telegramas.

Serralheiro civil (VIII-A/IX-A/X-A). — Trabalhador que, através de desenhos, *croquis* e indicações verbais, monta e desmonta, executa e repara, em instalações industriais, tubagens, estruturas metálicas e caldeiraria ligeira.

Serralheiro mecânico (VIII-A/IX-A/X-A). — Trabalhador que executa peças e desmonta, monta, repara ou conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos com excepção do equipamento de controle industrial e equipamento eléctrico.

Soldador a electro-arco ou a oxi-acetilénico (VIII-A/IX-A). — Trabalhador que pelos processos de soldadura a electro-arco ou oxi-acetilénico liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica, aplicando conhecimentos de base de materiais e soldadura.

Subchefe de secção (VII). — Trabalhador que coadjuva o chefe de secção e o substitui nas suas faltas e impedimentos.

Nota. — Não serão feitas novas nomeações nesta categoria, extinguindo-se a mesma logo que todos os profissionais nela integrados sejam promovidos ou transitem para outra categoria.

Técnico de higiene industrial (VII). — Trabalhador que, sob o ponto de vista de higiene industrial, analisa postos de trabalho, obras e situações em que intervenha o factor humano, sugerindo as soluções mais adequadas; controla técnica e cronologicamente todas as obras de segurança; analisa todos os acidentes de trabalho, elaborando relatórios analíticos com indicação das medidas preventivas a considerar; recolhe e trata valores estatísticos com eles relacionados, elaborando os respectivos pareceres e notas informativas; colabora na preparação de documentos de formação específica dos trabalhadores do SIS e intervém directamente na formação do pessoal fabril em geral.

Técnico de instalações do CO₂ (VII). — Trabalhador que presta toda a assistência técnica às unidades de armazenagem de CO₂ instaladas nos diferentes clientes da empresa, dispersos pelo País; coordena ocasional-

mente grupos de profissionais de especialidades diversas; colabora em trabalhos da sua especialidade nas instalações fabris da empresa; presta informações técnicas aos clientes ou operadores das instalações sobre o funcionamento das respectivas unidades de armazenagem de CO₂.

Técnico de instrumentos de «contrôle» industrial (VIII-A/IX-A/X-A). — Trabalhador que, possuindo elevados conhecimentos de electromecânica, electropneumática, electrónica, pneumática e hidráulica, assegura a regulação, manutenção, reparação, montagem e instalação de aparelhos, sistemas e cadeias de medida, *contrôle* e segurança das instalações de produção; guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Técnico de instrumentos de controle industrial principal (VII). — Trabalhador que, possuindo elevados conhecimentos de electromecânica, electropneumática, electrónica, pneumática e hidráulica, assegura até ao mais complexo nível de execução e precisão, a regulação, manutenção, reparação, montagem e instalação de todos os aparelhos e sistemas e cadeias de medida, *contrôle* e segurança das instalações de produção; guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas, podendo orientar outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas determinadas.

Técnico de manutenção mecânica (VIII-A). — Trabalhador que estuda períodos de manutenção preventiva, níveis de peças de reserva e problemas técnicos de equipamento para proposta de soluções mais convenientes; promove a execução de desenhos de peças, elabora folhas técnicas do equipamento; quando necessário colabora na recepção de peças de reserva e apoia a execução de trabalhos no exterior.

Técnico de serviço social graus I e II (VII/VI). — Trabalhador que colabora com os indivíduos e os grupos na resolução de problemas de integração social, provocados por causas de origem social, física ou psicológica; mantém os trabalhadores informados dos recursos sociais existentes na comunidade, dos quais eles poderão dispor; colabora na realização de estudos relativos a problemas sociais; participa na definição e concretização da política de pessoal; participa, quando solicitado, em grupos ou interdisciplinares, tendo em vista a resolução de problemas de ordem social e humana existentes na empresa.

Técnico de serviço social grau III (V). — Trabalhador que executa as funções de técnico de serviço social, assegurando a coordenação de outros técnicos de serviço social.

Telefonista (X-A). — Trabalhador que numa cabine ou central, independentemente da designação técnica do material instalado, estabelece todas as ligações telefónicas solicitadas; preenche impressos com o custo das chamadas telefónicas e telegramas; controla as avarias e utiliza conhecimentos de línguas estrangeiras e relações públicas; pode transmitir mensagens quando na altura da comunicação não encontrar o destinatário respectivo.

Tesoureiro (V). — Trabalhador que dirige a tesouraria tendo a seu cargo a execução da política de gestão corrente dos recursos financeiros e a aplicação directa da política de cobranças e pagamentos.

Tirocinante (XI/XII). — Trabalhador que coadjuva os profissionais de desenho, fazendo tirocínio para ingresso na categoria de desenhador.

Torneiro mecânico (VIII-A/IX-A). — Trabalhador que, operando um torno mecânico paralelo, vertical de revólver ou de outro tipo, executa todos os trabalhos e torneamentos de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo; prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Integração profissional dos operadores de processo e segurança

Para efeitos sindicais, as categorias dos trabalhadores de processo e de segurança, são as seguintes:

A) Processo:

Operador-chefe de processo — Chefia I.
Operador de processo qualificado — Especialista qualificado.
Operador de processo A — Especialista.
Operador de processo B — Especializado.
Operador de processo C — Semiespecializado (incluindo estagiários).

B) Segurança:

Operador-chefe de segurança — Chefia I.
Encarregado SIS — Chefia I.

ANEXO III

Condições específicas de admissão e acesso

A) Regras gerais

1 — Sem prejuízo no disposto na cláusula 26.^a, a promoção automática nas categorias de construção civil, de electricista, metalúrgico, técnico de desenho e de operador de processo e de operador de segurança, analista, escriturário, agente de compras, caixeiro de armazém e fiel de armazém depende de três anos de permanência na categoria imediatamente anterior.

2 — O período de seis meses de estágio nas categorias de operador de processo, operador de segurança e analista conta para os efeitos do número anterior.

B) Regras especiais

1 — Auxiliares de escritório:

I — Condições de admissão:

- 1) **Habilitações mínimas** — as legalmente exigidas;
- 2) **Idade mínima:**
 - a) 15 anos para paquetes;
 - b) 18 anos para contínuo;
 - c) 21 anos para guarda e porteiro.

II — Condições especiais:

Existirá um chefe do pessoal auxiliar de escritório se na empresa existirem doze ou mais trabalhadores auxiliares de escritório.

III — Condições de acesso:

- 1) Os trabalhadores deste grupo logo que completem o 2.º ciclo ou equivalente ingressam no quadro dos profissionais de escritório;
- 2) O lugar de chefe do pessoal auxiliar de escritório será obrigatoriamente ocupado por trabalhador auxiliar de escritório.
- 3) Os paquetes que atinjam os 18 anos de idade passam a contínuos, sem prejuízo do estabelecido na alínea anterior.

2 — Cobradores:

I — Condições de admissão:

- 1) Habilitações mínimas—as legalmente exigidas;
- 2) Idade mínima — 18 anos.

3 — Trabalhadores do comércio:

I — Condições de admissão:

- 1) Habilitações mínimas—as legalmente exigidas;
- 2) Idade mínima — 18 anos.

II — Promoção e acesso:

O ajudante de caixa será promovido a caixa ao fim de um período de doze meses de estágio, salvo se já estiver ao serviço da empresa, noutra categoria, caso em que o período de estágio é apenas de seis meses.

4 — Construção civil:

I — Condições de admissão:

- 1) Habilitações mínimas—as legalmente exigidas;
- 2) Idade mínima:
 - a) 18 anos para a categoria de auxiliar;
 - b) 16 ou 17 anos para a categoria de aprendiz.

II — Condições de acesso:

O aprendiz é promovido a oficial de 3.ª, logo que atinja os 18 anos.

5 — Profissionais de desenho:

I — Condições de admissão:

- 1) Habilitações mínimas—as legalmente exigidas;
- 2) Idade mínima — 16 anos, salvo para operador heliográfico em que é de 18 anos.

II — Condições de acesso:

Os profissionais técnicos de desenho com o curso industrial completo ou outro que lhe seja equivalente na preparação em desenho ingressam directamente na carreira de desenhador com a categoria de:

- a) Desenhador até três anos se, entretanto, já tiverem completado na profissão dois anos na categoria de tirocinante;

- b) Tirocinante do 1.º ano, se até à data não houverem exercido a profissão;

- c) Os profissionais que para além do curso industrial ou outro com equivalente preparação em desenho possuam o curso de especialização de desenhador ministrado nas escolas técnicas ou o curso de formação profissional ministrado no serviço de formação profissional serão classificados como tirocinantes do 2.º ano, passando a desenhadores até três anos ao fim de seis meses de permanência na categoria;

- d) Os desenhadores projectistas que executem tarefas que possam ser consideradas representativas das de profissionais de engenharia, terão de ser enquadrados nos respectivos graus como técnicos equiparados não se lhes aplicando, no entanto, o plano de acesso previsto para aqueles profissionais no que respeita ao tempo de permanência em cada grau.

6 — Economistas:

I — Condições de admissão:

- 1) Aos trabalhadores profissionais economistas (cursos de economia, de gestão e administração de empresas, de finanças e outros equivalentes) será sempre exigido o certificado de habilitações comprovativo;
- 2) Os profissionais economistas devidamente credenciados serão automaticamente integrados no agrupamento correspondente às funções que desempenham;
- 3) No provimento de lugares que existam ou venham a existir, dar-se-á preferência aos profissionais já ao serviço da empresa, tendo em consideração os seguintes critérios:
 - a) Maior experiência e aptidão comprovada no sector pretendido;
 - b) Competência profissional;
 - c) Antiguidade.

II — Condições de acesso:

- 1) Consideram-se seis graus como enquadramento das várias categorias profissionais;
- 2) Os graus I e II devem ser considerados como bases de formação nos profissionais economistas, cuja permanência não poderá ser superior a um ano no grau I e dois anos no grau II;
- 3) O período experimental vence pelo grau em que foi admitido e, no caso dos graus I e II, conta como tempo de permanência naqueles graus;
- 4) No caso das funções desempenhadas corresponderem a mais do que um dos graus mencionados prevalece, para todos os efeitos, o grau superior;
- 5) Para a classificação num dos graus não é necessária a execução de todas as tarefas inerentes a esse grau.

7 — Electricistas:

I — Condições de admissão:

- 1) Habilitações mínimas — as legalmente exigidas;
- 2) Idade mínima — 16 anos;
- 3) Os candidatos a trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e curso de mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica e com 16 anos de idade serão admitidos, no mínimo, na categoria de pré-oficial do 2.º ano. A sua passagem à categoria de oficial far-se-á, contudo, ao completarem a idade de 18 anos;
- 4) Os candidatos a electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento de Mão-de-Obra, serão admitidos, no mínimo, na categoria de pré-oficial do 1.º ano. A sua passagem à categoria de oficial far-se-á, contudo, ao completarem a idade de 18 anos.

II — Condições de acesso:

Nas categorias profissionais inferiores a oficial observar-se-ão as seguintes regras de acesso:

- a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:

Após dois períodos de um ano de aprendizagem;

Após terem completado 18 anos desde que tenham, pelo menos, seis meses de aprendizagem;

Desde que frequentemente, com aproveitamento um dos cursos indicados nos n.ºs 3 e 4 do grupo I, após um período de seis meses de aprendizagem.

No período de aprendizagem que se realizar para além dos 18 anos de idade o aprendiz será considerado de 2.º ano;

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

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

III — Deontologia:

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

8 — Profissionais de enfermagem:

I — Condições de admissão:

- 1) Habilitações — curso de enfermagem que habilite o profissional com o respectivo diploma;
- 2) Idade mínima — 21 anos.

9 — Profissionais de engenharia:

I — Condições de admissão:

- 1) Habilitações — Curso superior de Engenharia ou equiparado, de escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, ou curso de Máquinas Marítimas da Escola Náutica.

II — Condições especiais de preenchimento de lugares e cargos:

- 1) Aos trabalhadores abrangidos por este acordo será sempre exigida, no acto de admissão, a carta de curso ou documento equivalente;
- 2) Os trabalhadores abrangidos por este acordo serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de inicial e transitoriamente desempenharem funções de menor responsabilidade. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva;
- 3) O preenchimento de lugares e cargos pode ser efectuado por:

Admissão;
Mudança de carreira;
Nomeação;
Readmissão.

- 4) A admissão não pode prejudicar em caso algum o preenchimento de lugares e cargos por mudança de carreira ou por nomeação;
- 5) São condições de preferência no preenchimento de lugares e cargos, pela ordem indicada:

Estar ao serviço da empresa;
Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
Competência profissional específica para o desempenho das funções;
Antiguidade na função anterior.

- 6) O grau de formação académica nunca deverá sobrepor-se à competência profissional devidamente comprovada, nem ao nível de responsabilidade efectivamente assumida;
- 7) O período experimental máximo é de 60 dias;
- 8) Não ficam obrigados ao cumprimento do período experimental os trabalhadores da empresa que, tendo entretanto concluído um curso superior de Engenharia, transitam para o grupo de profissionais de engenharia.

III — Condições de acesso:

- 1) Consideram-se seis graus em que o grau I será desdobrado em dois (I-A e I-B), apenas diferenciados pelo vencimento, seguindo-se o grau I-B ao grau I-A;

- 2) Os licenciados em Engenharia não poderão ser admitidos no grau I-A. Os bacharéis em Engenharia poderão ser admitidos nos graus I-A e I-B;
- 3) Os graus I e II devem ser considerados como bases complementares de formação dos profissionais de engenharia com grau académico. A permanência nesses graus não poderá ser superior a um ano no grau I-A e a dois anos no grau I-B, não podendo, porém, nenhum profissional permanecer mais do que um ano em qualquer destes graus, quando ele seja o grau de admissão na empresa;
- 4) Para a classificação de um dos graus não é necessária a execução de todas as tarefas inerentes a esse grau.

10 — Profissionais de escritório:

I — Condições de admissão:

- 1) Habilitações:
 - a) Curso geral dos liceus ou geral do comércio, ou os cursos oficiais ou oficializados de duração não inferior aos primeiros;
 - b) Para contabilistas, cursos adequados do ensino superior de contabilistas.

- 2) Idade mínima — 16 anos.

II — Condições especiais:

As habilitações mínimas referidas no número anterior são dispensáveis para os trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente acordo desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das profissões ou categorias nele previstas.

III — Condições de acesso:

- 1) Os estagiários logo que completem dois anos de permanência na categoria serão promovidos a escriturários de 3.ª;
- 2) Os dactilógrafos do 2.º ano serão promovidos a escriturários de 3.ª após dois anos de permanência na categoria;
- 3) Os dactilógrafos promovidos a escriturários de 3.ª terão acesso previsto para esta categoria profissional, sem prejuízo de continuarem a exercer tarefas próprias da categoria profissional de dactilógrafos.

11 — Profissionais fogueiros:

I — Condições de admissão:

- 1) Habilitações — as definidas no regulamento da profissão de fogueiro para a condução de geradores de vapor;
- 2) Idade mínima — 18 anos.

II — Condições de acesso:

A categoria de fogueiro de 1.ª classe é uma categoria de admissão, processando-se o acesso a fogueiro operador ao fim de três anos, nos termos do regulamento previsto na cláusula 26."

12 — Trabalhadores gráficos:

I — Condições de admissão:

- 1) Habilitações — as legalmente exigidas e a carteira profissional;
- 2) Idade mínima — 18 anos.

13 — Profissionais de hotelaria:

I — Condições de admissão:

- 1) A idade de admissão é de 16 anos de idade completos;
- 2) Quem ainda não seja titular de carteira profissional, quando obrigatória para a respectiva profissão, deverá ter no acto de admissão as habilitações mínimas exigidas por lei ou pelo regulamento da carteira profissional e boletim de sanidade, quando exigido por lei.

II — Densidades:

- 1) Por cada grupo de dez cozinheiros as densidades são as seguintes:
 - Cozinheiro-chefe — 1;
 - Cozinheiro de 1.ª — 2;
 - Cozinheiro de 2.ª — 3;
 - Cozinheiro de 3.ª — 4.
- 2) A promoção dos trabalhadores ao serviço da empresa, por efeito do quadro de densidades, depende da obtenção da correspondente carteira profissional.

III — Direito à alimentação:

Os trabalhadores de hotelaria têm direito gratuitamente às refeições servidas ou confeccionadas no seu local de trabalho.

14 — Motoristas:

I — Condições de admissão:

- 1) Habilitações — carta de condução profissional;
- 2) Idade mínima — 21 anos.

II — Condições especiais:

Os motoristas de CO₂, enquanto fizerem condução isolada e manobras de trasfega, têm subsídio de 900\$ (mensal), que é devido sempre que o motorista, num mês, conduza uma vez, pelo menos, sem acompanhamento.

III — Livretes de trabalho:

- 1) Os trabalhadores deverão possuir um livrete de trabalho:
 - a) Para registo de todo o trabalho efectuado, no caso de utilizar o horário livre;
 - b) Para registo de trabalho extraordinário prestado em dia de descanso semanal ou folga complementar ou feriados, se estiver sujeito a horário fixo.
- 2) Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas podem ser adquiridos no sindicato onde o trabalhador estiver inscrito;

- 3) O trabalho efectuado será registado a par e passo;
- 4) A passagem de um livrete para substituição de outro com validade que se tenha extraviado implica para o trabalhador o pagamento de uma taxa suplementar de 250\$;
- 5) No caso de extravios por parte do mesmo trabalhador, poderá o sindicato recusar a substituição do livrete extraviado;
- 6) Se o extravio se verificar por facto imputável à empresa, será esta a responsável pelo pagamento da taxa referida no n.º 4.

15 — Profissionais químicos:

I — Condições de admissão:

- 1) Habilitações mínimas — as legalmente exigidas, excepto para a categoria de analistas, em que se exige o 5.º ano do curso das escolas industriais.
- 2) Idade mínima — 16 anos, excepto para auxiliar, em que é 18 anos.

16 — Técnicos de serviço social:

I — Condições de admissão:

- 1) Habilitações — diploma de Escolas Superiores de Serviço Social oficialmente reconhecidas.

II — Condições especiais:

- 1) Aos assistentes sociais cabe a responsabilidade pela escolha e aplicação dos métodos utilizados nos actos profissionais, obrigando-se a empresa a respeitar a sua independência técnica, não entravando a sua acção no desempenho das suas funções;
- 2) Como garantia do segredo profissional a que estão vinculados, não podem ser exigidas aos técnicos de serviço social informações de carácter privado sobre os trabalhadores, sendo-lhes reconhecido o direito à inviolabilidade do correio recebido e expedido e à utilização de extensão telefónica, ficheiro e arquivo particular.

III — Condições de acesso:

Consideram-se três graus em que o grau 1 deve ser considerado como complemento de formação académica. A permanência nesse grau não poderá ser superior a três anos.

17 — Trabalhadores telefonistas:

I — Condições de admissão:

- 1) Habilitações mínimas — as legalmente exigidas, ou equivalentes;
- 2) Idade mínima — 16 anos.

ANEXO IV

Estrutura dos níveis de qualificação

1. Quadros superiores		Chefes de departamento. Director. Director de divisão. Economista graus VI, V e IV. Profissional de engenharia graus VI, V e IV.
2. Quadros médios	2.1 — Técnicos administrativos ...	Agente de organização e métodos II. Analista de gestão graus II e I. Analista orgânico. Analista de sistemas. Auditor interno. Chefe de sector. Chefe de serviço. Guarda-livros. Tesoureiro.
	2.2 — Técnicos produção e outros	Assistente técnico comercial (mais de dois anos). Chefe de sector. Chefe de serviço.
3. Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa ...		Encarregado de armazém. Encarregado de construção civil. Encarregado electricista. Encarregado de instrumentos de <i>contrôle</i> industrial. Encarregado de ferramentaria. Encarregado de laboratório. Encarregado de refeitório e cantina. Encarregado de sala de desenho. Encarregado do SIS. Encarregado de serralharia civil e soldadura. Encarregado de serralharia mecânica. Operador-chefe do processo (chefia I). Operador-chefe de segurança (chefia I).

4. Profissionais altamente qualificados	4.1 — Administrativos, comércio e outros	Agente de compras qualificado. Agente de organização e métodos I. Ajudante de guarda-livros. Assistente técnico comercial (até dois anos). Correspondente em línguas estrangeiras. Desenhador qualificado. Desenhador projectista. Enfermeiro coordenador. Escriturário qualificado. Secretário. Subchefe de secção.
	4.2 — Produção	Analista principal. Especialista qualificado (oper. pro. qual.). Fogueiro operador qualificado. Metalúrgico qualificado. Oficial electricista principal. Operador de central e subestação qual. Preparador de trabalho. Técnico de higiene industrial. Técnico de instalação de CO ₂ . Técnico de instrumentos de <i>contrôle</i> industrial principal.
5. Profissionais qualificados	5.1 — Administrativos	Caixa. Cobrador. Escriturário. Esteno-dactilógrafo de língua portuguesa. Operador de <i>telex</i> . Programador de manutenção.
	5.2 — Comércio	Agente de compras. Caixeiro de armazém. Fiel de armazém.
	5.3 — Produção	Analista. Canalizador. Carpinteiro de limpos. Especialista. Especializado. Fogueiro de 1.ª Fogueiro operador. Fresador mecânico. Inspector de equipamento e corrosão. Isolador. Montador de andaimes. Oficial electricista. Operador de central e subestação. Pedreiro. Pedreiro qualificado. Pintor. Serralheiro civil. Serralheiro mecânico. Soldador electroarco e oxiacetilénico. Técnico de instrumentos de <i>contrôle</i> industrial. Técnico de manutenção mecânica. Torneiro mecânico.
	5.4 — Outros	Chefe do pessoal auxiliar de escritório. Controlador. Cozinheiro-chefe. Cozinheiro de 1.ª Desenhador. Enfermeiro. Fotógrafo impressor. Motorista.
6. Profissionais semiquali- ficados	6.1 — Administrativos, comércio e outros	Auxiliar de serviço externo. Copeiro. Cozinheiro de 2.ª e 3.ª Dactilógrafo. Despenseiro. Empregado de refeitório. Guarda. Operador heliográfico. Telefonista.

	6.2 — Produção	Condutor de veículos internos. Ferramenteiro. Pré-oficial electricista. Preparador de amostras. Semiespecializado.
7. Profissionais não qualifi- cados	7.1 — Administrativos, comércio e outros	—
	7.2 — Produção	—

Estágio e aprendizagem

A — Praticantes e aprendi- zes	A/1 — Praticante administrativo	Estagário de escritório. Paquete.
	A/2 — Praticantes do comércio ...	Ajudante de caixeiro de armazém.
	A/3 — Praticantes da produção ...	Analista estagiário. Ajudante de electricista. Operador de processo estagiário. Operador de segurança estagiário. Praticante de (metalurgia). Tirocinante de (desenho).
	A/4 — Aprendiz da produção ...	Aprendiz (const. civil, elect. met. hotel.).

Assinaturas das associações sindicais subscritoras
do ACTV/Petroquímica e do representante da Em-
presa:

Pelo Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares:

Joaquim Pires Simão.

Pela Federação Regional dos Sindicatos dos Empregados de Es-
critório do Sul e Ilhas Adjacentes:

Aurélio dos Santos.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

Carlos Martins

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul:

Carlos Martins.

Pelo Sindicato dos Engenheiros e Oficiais Maquinistas da Marinha
Mercante:

Carlos Martins.

Pelo Sindicato dos Economistas:

Carlos Martins.

Pelo Sindicato dos Técnicos do Serviço Social:

Carlos Martins.

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Sul e Ilhas Adjacen-
tes:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Gráficos do Sul e Ilhas Adja-
centes:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria
e Turismo, representada pela F. S. T. I. Química:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Serviço de Portaria, Vigi-
lância, Limpeza e Similares:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Telecomunicações:

Francisco de Campos Gomes Dias.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil do Distrito
de Lisboa:

Domingos Conde

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias
Químicas (em representação dos trabalhadores técnicos de de-
senho, químicos, metalúrgicos, telefonistas, comércio, electri-
cistas e rodoviários).

(Assinatura ilegível.)

Pela Empresa de Petroquímica e Gás, E. P.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de
Lisboa:

Aurélio dos Santos.

Depositado em 8 de Setembro de 1978, a fl. 92 do
livro n.º 1, com o n.º 144, nos termos do artigo 19.º
do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCT entre a Assoc. do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sind. dos Trabalhadores Técnicos de Vendas e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório do Dist. do Porto e outros — Revisão de algumas cláusulas e tabela salarial.

Cláusula 1.^a

(Âmbito e área)

O presente contrato colectivo de trabalho, assinado pelos outorgantes, obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro lado, os trabalhadores representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 19.^a

(Diuturnidades)

1 — As retribuições certas mínimas estabelecidas neste contrato serão acrescidas diuturnidades de 900\$ por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de quatro diuturnidades.

2 — Para efeitos do número anterior, ter-se-á em conta o tempo de permanência na categoria à data da entrada em vigor deste contrato, não se podendo vencer mais do que uma diuturnidade.

3 — A contagem do tempo para a seguinte diuturnidade é feita a partir de 1 de Outubro de 1976.

Cláusula 21.^a

(Ajudas de custo)

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 600\$ para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra apresentação de documentos.

2 — Aos trabalhadores que não completem diária fora e que se desloquem em viagem de serviço serão abonadas as quantias referidas nas alíneas a) e b) deste ponto ou o pagamento das despesas, contra apresentação de documentos:

a) Refeição — 180\$;

b) Alojamento e pequeno almoço — 350\$.

Cláusula 24.^a

(Descanso semanal ou feriados)

1 — O dia de descanso semanal é o domingo.

2 — São considerados feriados, equiparados para todos os efeitos a descanso semanal com direito a remuneração por inteiro, para além dos de observância obrigatória, os dias seguintes:

Terça-feira de Carnaval;

Feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado ou, não havendo este, outro dia, tendo em conta razões de tradição local.

Cláusula 37.^a

(Comissão paritária)

1 — As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária formada por quatro elementos, sendo

dois em representação da associação patronal e dois em representação dos sindicatos, com competência para interpretar as disposições convencionais e integrar as suas lacunas.

2 — A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com a indicação da agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3 — Não é permitido, salvo unanimidade dos quatro representantes, tratar, nas reuniões, de assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com o mínimo de oito dias de antecedência.

4 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Trabalho, que não terá direito a voto.

5 — Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério do Trabalho, para efeitos de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante do contrato colectivo de trabalho.

6 — Os representantes serão designados pelas partes após a publicação da presente convenção.

7 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos quinze dias após a sua comunicação à parte contrária.

Cláusula 38.^a

(Produção de efeitos)

As cláusulas referentes a retribuição de trabalho e outros benefícios de natureza pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Junho de 1978.

ANEXO II

Retribuições certas mínimas

Grupos	Categorias	Retribuições
I	Director de serviços	16 750\$00
	Chefe de escritório	
II	Tesoureiro	14 750\$00
	Contabilista	
	Chefe de departamento, de divisão e de serviços	
	Analista de sistemas	
	Chefe de vendas	
III	Encarregado geral (comércio e armazéns)	13 750\$00
	Chefe de secção	
	Guarda-livros	
	Programador mecanográfico	

Grupos	Categorias	Retribuições
IV	Correspondente em línguas estrangeiras. Caixeiro encarregado ou chefe de secção. Encarregado de armazém Inspector de vendas	12 750\$00
V	Primeiro-escriturário Caixa Operador mecanográfico de 1.ª Operador de máquinas de contabilidade de 1.ª Cobrador Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras. Perfurador-verificador mecanográfico de 1.ª	11 250\$00
VI	Segundo-escriturário Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa. Operador mecanográfico de 2.ª Operador de máquinas de contabilidade de 2.ª Perfurador-verificador mecanográfico de 2.ª Primeiro-caixeiro Fiel de armazém	10 250\$00
VII	Terceiro-escriturário Telefonista de 1.ª Segundo-caixeiro Conferente	9 750\$00
VIII	Operador de telex Terceiro-caixeiro Empregado de expedição	9 250\$00
IX	Distribuidor Servente Embalador Operador de empilhador ou de balsa. Telefonista de 2.ª Contínuo, porteiro e guarda de 1.ª	8 600\$00
IX-A	Caixeiro-ajudante de 2.º ano	8 400\$00
X	Estagiário e dactilógrafo de 3.º ano Caixeiro-ajudante de 1.º ano Contínuo, porteiro e guarda de 2.ª	8 000\$00
X-A	Estagiário e dactilógrafo de 2.º ano	7 500\$00
XI	Servente de limpeza	7 200\$00
XI-A	Praticante (comércio e armazéns) Estagiário e dactilógrafo de 1.º ano	7 000\$00
XII	Paquete: 17 anos 16 anos 15 anos 14 anos	5 750\$00 5 500\$00 5 250\$00 5 000\$00

A retribuição dos trabalhadores técnicos de vendas, com as categorias de vendedor, vendedor especializado, promotor técnico de vendas, prospector de vendas e demonstrador, é de 12 250\$. A retribuição certa ou fixa dos trabalhadores destas categorias que auferem comissões, prémios e outras formas de retribuição variável é de 10 000\$.

Pela Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório:

José Barbosa Mota.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores em Armazém:

Faustino de Jesus.

Pelo Sindicato dos Telefonistas do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares:

Manuel do Nascimento Pinto.

Classificação das profissões nos níveis de qualificação constantes do anexo ao Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho

Grupos	Categorias	Níveis
I	D'rector de serviços Chefe de escritório	1 1
II	Tesoureiro Contabilista Chefe de departamento, divisão e serviços Analista de sistemas Chefe de vendas Encarregado geral (comércio e armazéns)	2.1 2.1 2.1 1 2.1 3.1
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador mecanográfico	2.1 4.1 4.1
IV	Correspondente em línguas estrangeiras Caixeiro encarregado ou chefe de secção Encarregado de armazém Inspector de vendas	4.1 3.1 3.1 3.1
V	Primeiro-escriturário Caixa Operador mecanográfico de 1.ª Operador de máq. de contabilidade de 1.ª	5.1 5.1 5.1 5.1

Grupos	Categorias	Níveis
V	Cobrador	6.1
	Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras	5.1
	Perfurador-verificador mecanográfico de 1.ª	5.1
VI	Segundo-escriurário	5.1
	Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa	5.1
	Operador mecanográfico de 2.ª	5.1
	Operador de máq. de contabilidade de 2.ª	5.1
	Perfurador-verificador mecanográfico de 2.ª	5.1
	Primeiro-caixeiro	5.2
	Fiel de armazém	5.2
VII	Terceiro-escriurário	5.1
	Telefonista de 1.ª	6.1
	Segundo-caixeiro	5.2
	Conferente	6.1
VIII	Operador de <i>telex</i>	5.1
	Terceiro-caixeiro	5.2
	Empregado de expedição	6.1
IX	Distribuidor	7.1
	Servente	7.1
	Embalador	7.1
	Operador de empilhador ou de balsa	7.1
	Telefonista de 2.ª	6.1
	Contínuo, porteiro e guarda de 1.ª	7.1
IX-A	Caixeiro-ajudante de 2.º ano	A.2
X	Estagiário e dactilógrafo de 3.º ano	A.1 e 6.1
	Caixeiro-ajudante de 1.º ano	A.2
	Contínuo, porteiro e guarda de 2.ª	7.1
X-A	Estagiário e dactilógrafo de 2.º ano	A.1 e 6.1
XI	Servente de limpeza	7.1

Grupos	Categorias	Níveis
XI-A	Praticante (comércio e armazéns) Estagiário e dactilógrafo de 1.º ano	A.2 A.1 e 6.1
	Paquete: De 17 anos	A.1
XII	De 16 anos	
	De 15 anos	
	De 14 anos	
	Vendedor	5.2
	Vendedor especializado	
	Promotor técnico de vendas	
	Prospector de vendas	
	Demonstrador	

Porto, 26 de Junho de 1978.

Pela Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório:

Jové Barbosa Mota.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores em Armazém:

Faustino de Jesus.

Pelo Sindicato dos Telefonistas do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares:

Mário dos Santos Correia.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares:

Manuel do Nascimento Pinto.

Depositado em 8 de Setembro de 1978, a fl. 92 do livro n.º 1, com o n.º 145, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

SINDICATOS — ESTATUTOS

ALTERAÇÕES

Alteração aos Estatutos do Sind. dos Profissionais das Ind. Transformadoras do Dist. de Angra do Heroísmo, publicados no «Diário do Governo», 3.ª série, n.º 1, de 2 de Janeiro de 1976

Alteração aos Estatutos do Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Angra do Heroísmo, publicados no *Diário do Governo*, 3.ª série, n.º 1, de 2 de Janeiro de 1976.

Conforme acta n.º 14 da assembleia geral deste Sindicato, realizada no dia 14 de Abril de 1978, os associados deliberaram alterar o montante da quota sindical, prevista no n.º 1 do artigo 15.º dos estatutos, o qual passa a ter a redacção que segue.

ARTIGO 15.º

1 — A quotização mensal é de 1,5 % das retribuições líquidas mensais, distribuída da seguinte forma:

- a) 1 % destina-se às despesas normais do Sindicato;
- b) 0,5 % destina-se ao fundo de apoio a sócios.

A mesa da assembleia geral:

(Assinaturas ilegíveis.)

(Registado no Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril.)

FEDERAÇÃO NACIONAL DOS SINDICATOS DOS TRABALHADORES DAS INDÚSTRIAS DE CERÂMICA, CIMENTO E VIDRO

ESTATUTOS

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

ARTIGO 1.º

A Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro é a associação sindical constituída pelos sindicatos representativos de trabalhadores que exercem a sua actividade nas indústrias transformadoras dos minerais não metálicos, nomeadamente nas indústrias de cerâmica, cimento e vidro.

ARTIGO 2.º

A Federação exerce a sua actividade em todo o território nacional.

ARTIGO 3.º

A Federação tem sede em Lisboa.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais e objectivos

ARTIGO 4.º

A Federação luta pela unidade orgânica do movimento sindical, 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 5.º

A Federação 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 6.º

1 — A democracia sindical regula toda a orgânica e vida interna da Federação, 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 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 Federação que possam falsear as regras da democracia ou conduzir à divisão dos trabalhadores.

ARTIGO 7.º

A Federação 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 8.º

A Federação combate o princípio corporativo-fascista que nega a luta de classes e considera que a resolução dos problemas dos trabalhadores exige o fim da exploração capitalista.

ARTIGO 9.º

A Federação 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 10.º

A Federação como associação sindical intermédia de coordenação da actividade a nível sectorial e em consequência dos princípios enunciados integra-se na CGTP-IN.

CAPÍTULO III

Objectivos e competência

ARTIGO 11.º

A Federação tem por objectivo, em especial:

- a) Coordenar e dinamizar a actividade sindical ao nível do respectivo sector de actividade;
- b) Defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses colectivos dos associados;
- c) Promover, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação das justas reivindicações dos associados;
- d) Estudar as questões que interessam aos seus associados e procurar soluções para elas;
- e) Representar os sindicatos filiados na negociação e celebração de convenções colectivas de trabalho;
- f) Alargar a solidariedade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência sindical e política;
- g) Fomentar iniciativas em colaboração com as outras associações sindicais com vista à formação profissional e à promoção económica, social e cultural dos trabalhadores filiados nos sindicatos associados;
- h) Lutar pela emancipação da classe trabalhadora e a construção da sociedade sem classes;
- i) Participar no *contrôle* de execução dos planos económico-sociais;
- j) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- l) Apoiar e fomentar a participação dos sindicatos na gestão das instituições de segurança social e na organização do *contrôle* pelos trabalhadores de todo o sistema de segurança social;

m) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, quando solicitada para o efeito por outras organizações sindicais ou por organismos oficiais.

CAPÍTULO IV

Associados

ARTIGO 12.º

Têm direito de se filiar na Federação todos os sindicatos que estejam nas condições previstas no artigo 1.º dos presentes estatutos.

ARTIGO 13.º

1 — O pedido de filiação deverá ser dirigido ao secretariado, acompanhado 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 no sector;
- d) Acta de eleição dos corpos gerentes;
- e) Último relatório e contas aprovado.

2 — A filiação torna-se efectiva depois de aprovada pelo plenário.

3 — O sindicato interessado poderá fazer-se representar na reunião do plenário que apreciar o pedido de filiação usando da palavra enquanto o assunto estiver à discussão.

ARTIGO 14.º

São direitos dos associados:

- a) Eleger e destituir os corpos gerentes ou quaisquer órgãos da Federação, nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- b) Participar activamente na vida da Federação, nomeadamente, nas reuniões do plenário, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entenderem convenientes;
- c) Beneficiar da acção desenvolvida pela Federação em defesa dos interesses económicos, sociais e culturais comuns a todos os trabalhadores ou dos seus interesses específicos;
- d) Ser informado regularmente de toda a actividade desenvolvida pela Federação;
- e) Formular críticas que tiverem por convenientes à actuação e às decisões dos órgãos da Federação, mas sempre no seio do movimento sindical unitário e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas.

ARTIGO 15.º

São deveres dos associados:

- a) Cumprir e fazer cumprir os estatutos bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- b) Agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos;
- c) Fortalecer a acção sindical nos locais de trabalho e a respectiva organização sindical;
- d) Fazer toda a propaganda possível dos princípios fundamentais e objectivos do movimento sindical unitário com vista ao alargamento da sua influência;
- e) Divulgar as publicações da Federação;
- f) Pagar mensalmente a quotização nos termos fixados nos presentes estatutos;
- g) 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 alteração;
- h) Enviar, anualmente, ao secretariado, no prazo de quinze dias após a sua aprovação na respectiva assembleia geral, o relatório e contas;

- i) 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.

ARTIGO 16.º

1 — Perdem a qualidade de associados aqueles que:

- a) Se retirarem voluntariamente da Federação;
- b) Deixarem de pagar as quotizações por período igual a seis meses;
- c) Forem punidos com a pena de expulsão;
- d) Deixarem de ter personalidade jurídica, nomeadamente em resultado de medidas de reestruturação sindical ou de dissolução, por vontade expressa dos associados.

2 — Os associados que se retirarem ao abrigo da alínea a) do número anterior ficam obrigados ao pagamento de três meses de quotização calculada com base na média dos últimos seis meses.

ARTIGO 17.º

Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo os casos de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado em plenário e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos votos apurados.

CAPÍTULO V

Corpos gerentes

SECÇÃO I

Disposições gerais

ARTIGO 18.º

Os corpos gerentes da Federação são:

- a) Plenário;
- b) Secretariado.

ARTIGO 19.º

Os membros do secretariado são eleitos pelo plenário.

ARTIGO 20.º

A duração do mandato dos membros do secretariado é de três anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

ARTIGO 21.º

1 — O exercício dos cargos associativos é gratuito.

2 — Os dirigentes que, por motivo de desempenho das suas funções, percam toda ou parte das remunerações do seu trabalho têm direito ao reembolso pela Federação das importâncias correspondentes bem como das despesas efectuadas em representação da Federação.

ARTIGO 22.º

1 — Os membros do secretariado podem ser destituídos pelo plenário que haja sido convocado expressamente para esse efeito desde que por votação da maioria dos sindicatos representativos de, pelo menos, dois terços dos trabalhadores filiados nos sindicatos presentes.

2 — O plenário que destituir, pelo menos, 50 % dos membros do secretariado elegerá uma comissão provisória em substituição de todos os membros, a quem incumbirá convocar novas eleições no prazo máximo de noventa dias.

3 — Se os membros destituídos nos termos dos números anteriores não atingirem a percentagem referida no número anterior, a substituição só se verificará a pedido dos restantes membros do secretariado.

SECÇÃO II

Plenário

ARTIGO 23.º

1 — O plenário é constituído por todos os sindicatos federados no pleno gozo dos seus direitos.

2 — Poderão participar no plenário sindicatos não filiados desde que assim o deliberem os sindicatos federados, que deverão, também, definir a forma dessa participação.

3 — A representação de cada sindicato caberá aos respectivos corpos gerentes ou a delegados por si mandatados, que, em caso algum, poderão ser funcionários do sindicato.

4 — Nas reuniões do plenário, cada sindicato federado não poderá estar representado por mais de três delegados sem prejuízo de a elas poderem assistir outros representantes dos sindicatos federados embora sem direito a intervir, e desde que o plenário assim o delibere.

ARTIGO 24.º

Compete ao plenário:

- a) Definir a linha de orientação da actividade da Federação;
- b) Aprovar os estatutos da Federação, bem como introduzir-lhes quaisquer alterações;
- c) Aprovar o regulamento eleitoral;
- d) Eleger e destituir os membros do secretariado;
- e) Deliberar a celebração de convenções colectivas de trabalho;
- f) Aprovar, anualmente, o relatório e contas, bem como o orçamento, apresentados pelo secretariado;
- g) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões do secretariado;
- h) Aprovar os pedidos de filiação;
- i) Deliberar sobre a readmissão dos associados que tenham sido expulsos;
- j) Apreciar a actuação do secretariado ou dos seus membros;
- l) Deliberar sobre a dissolução da Federação e forma de liquidação do seu património;
- m) Deliberar sobre a integração e fusão da Federação;
- n) Pronunciar-se sobre todas as questões que sejam submetidas à sua apreciação pelo secretariado ou pelos associados.

ARTIGO 25.º

1 — O plenário reunirá em sessão ordinária:

- a) Até 31 de Março de cada ano, para executar as atribuições previstas na alínea f) do artigo 24.º;
- b) Trienalmente, para eleger os membros do secretariado.

2 — O plenário reunirá, em sessão extraordinária:

- a) Por deliberação do plenário;
- b) Sempre que o secretariado o entender necessário;
- c) A requerimento de sindicatos representativos de, pelo menos, dois terços dos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados.

ARTIGO 26.º

1 — A convocação do plenário é feita pelo secretariado, por meio de carta registada, com a antecedência mínima de oito dias.

2 — Nos casos em que as reuniões do plenário sejam convocadas para os fins constantes das alíneas b), i) e j) do artigo 24.º, a antecedência mínima é de trinta dias.

3 — Em caso de urgência devidamente justificada, 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.

ARTIGO 27.º

As reuniões do plenário só funcionam com a maioria dos sindicatos federados à hora marcada, ou com qualquer número uma hora depois.

ARTIGO 28.º

1 — As reuniões extraordinárias requeridas pelos sindicatos nos termos da alínea c) do artigo 25.º só se realizarão com a presença dos sindicatos requerentes.

2 — Se a reunião não se efectuar por não estarem presentes os sindicatos requerentes, estes perdem o direito de convocar novo plenário antes de decorridos dois meses sobre a data da reunião não realizada.

ARTIGO 29.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 nos sindicatos federados, correspondendo a cada 1000 trabalhadores um voto, sendo as fracções iguais ou inferiores a 500 trabalhadores arredondadas por defeito e as superiores arredondadas por excesso.

4 — Não é permitido o voto por correspondência ou procuração.

5 — Em caso de empate proceder-se-á a nova votação e caso o empate se mantenha fica a deliberação adiada para nova reunião do plenário.

ARTIGO 30.º

A mesa do plenário é constituída pelo secretariado que escolherá entre si quem presidirá.

SECÇÃO III

Secretariado

ARTIGO 31.º

O secretariado da Federação é composto por sete membros efectivos e três suplentes.

ARTIGO 32.º

O secretariado na sua primeira reunião deverá definir as funções de cada um dos seus membros e, se assim o entender conveniente, eleger, de entre os seus membros, um secretário-geral.

ARTIGO 33.º

1 — O secretariado reúne sempre que necessário obrigatoriamente pelo menos uma vez por mês.

2 — As deliberações são tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

3 — O secretariado só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

4 — Os membros do secretariado respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhe foi confiado.

5 — Estão isentos desta responsabilidade:

a) Os membros do secretariado que não tenham estado presentes na sessão seguinte e após a leitura da acta da sessão anterior se manifestem em oposição à deliberação tomada;

b) Os membros do secretariado que tenham votado expressamente contra essa resolução.

ARTIGO 34.º

Compete ao secretariado dirigir e coordenar a actividade da Federação de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações do plenário.

ARTIGO 35.º

No caso de ocorrer qualquer vaga nos membros efectivos do secretariado, o seu preenchimento será feito por um dos suplentes a designar em reunião conjunta dos membros efectivos e suplentes e tendo, para o efeito, todos direito a voto.

ARTIGO 36.º

1 — Para obrigar a Federação em tudo o que depender da resolução do plenário são bastantes as assinaturas de pelo menos dois membros do secretariado.

2 — O secretariado poderá constituir mandatários para a prática de certos e determinados actos, devendo para tal fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

CAPÍTULO VI

Fundos

ARTIGO 37.º

Constituem fundos da Federação:

- a) As quotizações dos sindicatos federados;
- b) As contribuições extraordinárias;
- c) As receitas provenientes da realização de quaisquer iniciativas destinadas à angariação de fundos.

ARTIGO 38.º

1 — A quotização de cada associado é de 9,5 % da sua receita mensal proveniente de quotizações.

2 — A quotização deverá ser enviada à Federação até ao último dia do mês seguinte àquele a que respeitar.

ARTIGO 39.º

As receitas destinam-se obrigatoriamente ao pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade da Federação.

ARTIGO 40.º

1 — O secretariado deverá submeter à aprovação do plenário, até 31 de Março de cada ano, o relatório e contas referente ao ano anterior, bem como o orçamento para o ano seguinte.

2 — O relatório e contas, bem como o orçamento deverão ser enviados aos sindicatos federados até quinze dias antes da data da realização da reunião do plenário que os apreciará.

CAPÍTULO VII

Regime disciplinar

ARTIGO 41.º

Podem ser aplicadas aos sindicatos filiados as penas de repreensão, suspensão até doze meses e expulsão.

ARTIGO 42.º

Incorrem na pena de repreensão os sindicatos associados que, de forma injustificada, não cumpram os presentes estatutos.

ARTIGO 43.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 44.º

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao sindicato federado sejam dadas todas as possibilidades de defesa.

ARTIGO 45.º

O poder disciplinar será exercido pelo plenário, o qual poderá delegar numa comissão de inquérito constituída para o efeito.

CAPÍTULO VIII

Alterações aos estatutos

ARTIGO 46.º

Os presentes estatutos só podem ser alterados pelo plenário convocado expressamente para o efeito com a antecedência mínima de trinta dias, em conformidade com o n.º 2 do artigo 26.º

CAPÍTULO IX

Eleições

ARTIGO 47.º

As eleições devem ter lugar nos três meses seguintes ao termo do mandato dos membros do secretariado.

ARTIGO 48.º

As listas de candidaturas para o secretariado serão constituídas por dirigentes sindicais que exerçam a sua actividade no sector económico da Federação.

ARTIGO 49.º

A eleição do secretariado é por voto secreto e directo.

ARTIGO 50.º

O processo eleitoral será objecto de regulamento a aprovar pelo plenário.

CAPÍTULO X

Fusão e dissolução

ARTIGO 51.º

A fusão e dissolução da Federação só se verifica por deliberação do plenário expressamente convocado para o efeito com a antecedência mínima de trinta dias.

ARTIGO 52.º

O plenário que deliberar a fusão ou dissolução deverá obrigatoriamente definir os termos em que se processará, não podendo, em caso algum, os bens da Federação ser distribuídos pelos associados.

CAPÍTULO XI

Símbolo e bandeira

ARTIGO 53.º

O símbolo da Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro é de forma oval colocado ao alto, tendo ao centro, sobre fundo amarelo e azul, a silhueta a preto de uma fábrica, na qual assenta uma chaminé fumegante. Este conjunto é ladeado por uma estrela amarela de cinco pontas; entre as pontas da estrela, sobre fundo vermelho, estão os símbolos utilizados das actividades económicas da Federação. Ao cimo, à esquerda, a roxo e branco, objectos de vidro; ao alto, à direita, a branco, roxo e amarelo, cinco azulejos sobrepostos; em baixo, à esquerda, a cinzento, um bloco de cimento, tendo por detrás, também a cinzento, uma parede de forma triangular; em baixo, ao centro, a branco e preto, um lavatório e um bidé; em baixo, à direita, a vermelho, um tijolo, tendo por detrás e também a vermelho, uma parede de forma triangular. Este conjunto é rodeado, a verde, pela inscrição, a preto, «Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro», rodeada a amarelo.

ARTIGO 54.º

A bandeira da Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro é em tecido vermelho, tendo ao centro o símbolo descrito no artigo anterior.

(Registado no Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril.)

SINDICATO DOS TRABALHADORES AGRÍCOLAS DO DISTRITO DE BRAGANÇA

ESTATUTOS

CAPÍTULO I

ARTIGO 1.º

É constituído por tempo indeterminado o Sindicato dos Trabalhadores Agrícolas do Distrito de Bragança, que agrupa os trabalhadores que exerçam a sua actividade principal na agricultura, pecuária e sylvicultura mediante retribuição e sob autoridade e direcção de um empresário ou agricultor por conta própria.

ARTIGO 2.º

O Sindicato exerce a sua actividade no distrito de Bragança.

ARTIGO 3.º

O Sindicato tem a sua sede em Mirandela.

ARTIGO 4.º

O Sindicato poderá criar, por simples deliberação da direcção, delegações ou outras formas de representação sempre que o julgue necessário à prossecução dos seus fins.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais

ARTIGO 5.º

O Sindicato orienta a sua acção dentro dos princípios do sindicalismo democrático e da solidariedade entre todos os trabalhadores por uma organização sindical unitária e independente.

ARTIGO 6.º

1 — O Sindicato exerce a sua actividade com total independência relativamente ao patronato, governo, partidos políticos, crenças religiosas ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

2 — É incompatível o exercício de cargos nos corpos gerentes do Sindicato com o exercício de qualquer cargo de direcção em partidos políticos ou associações de carácter confessional.

3 — A democracia sindical regula toda a orgânica e vida interna do Sindicato, 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 discussão de todas as questões sindicais.

4 — 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 do Sindicato que possam falsear as regras da democracia ou conduzir à divisão dos trabalhadores.

5 — O Sindicato agrupa, de acordo com o princípio da liberdade sindical, todos os trabalhadores interessados na luta pela emancipação da classe trabalhadora e garante a sua filiação sem distinção de opiniões políticas, concepções filosóficas ou crenças religiosas.

6 — O Sindicato reconhece e defende o princípio da unidade sindical, repudiando qualquer iniciativa tendente à divisão dos trabalhadores.

CAPÍTULO III

Fins e competências

ARTIGO 7.º

O Sindicato tem por fim, em especial:

- a) Defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses colectivos dos associados;
- b) Promover, em estreita cooperação com as restantes organizações sindicais, a emancipação a todos os níveis da classe trabalhadora;
- c) Aferir a solidariedade entre todos os seus membros, desenvolvendo a sua consciência sindical;
- d) Estudar todas as questões que interessam aos associados e procurar soluções para elas;
- e) Promover e organizar acções conducentes à satisfação das justas reivindicações expressas pela vontade colectiva.

ARTIGO 8.º

Ao Sindicato compete, nomeadamente:

- a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
- b) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, quando solicitado para o efeito por outras organizações sindicais ou por organismos oficiais;
- c) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis do trabalho e das convenções colectivas de trabalho;
- d) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e em todos os casos de despedimento;
- e) Prestar assistência sindical, jurídica ou outras aos associados nos conflitos resultantes de relações de trabalho;
- f) Gerir e administrar, em colaboração com outros sindicatos, instituições de carácter social;
- g) Criar linhas de articulação com outros centros regionais de emprego com vista à protecção permanente da oferta de emprego para os seus associados.

ARTIGO 9.º

Para a prossecução dos seus fins, o Sindicato deve:

- a) Fomentar a análise crítica e a discussão colectiva de assuntos de interesse geral dos trabalhadores;
- b) Intensificar a sua propaganda com vista ao reforço da organização dos trabalhadores e a um alargamento da sua influência e da do movimento sindical;
- c) Criar e dinamizar uma estrutura sindical por forma a garantir uma estreita e contínua ligação de todos os seus associados, nomeadamente promovendo a eleição de delegados sindicais e a criação de comissões sindicais em empresas na área da sua actividade;
- d) Assegurar aos seus associados a informação de tudo quanto diga respeito aos interesses dos trabalhadores;
- e) Fomentar iniciativas com vista à formação sindical e profissional e à promoção social e cultural dos associados;
- f) Assegurar uma boa gestão dos seus fundos.

CAPÍTULO IV

Dos sócios

ARTIGO 10.º

Têm o direito de filiar-se no Sindicato todos os trabalhadores que estejam nas condições previstas no artigo 1.º dos presentes estatutos e exerçam a sua actividade na área indicada no artigo 2.º

ARTIGO 11.º

1 — O pedido de filiação deverá ser dirigido à direcção, em proposta fornecida para esse efeito pelo Sindicato e apresentada, salvo quando não exista, ao delegado sindical de empresa ou ao delegado sindical da área onde reside.

2 — A comissão sindical ou delegado sindical após ter apostado o seu parecer na proposta, enviá-la-á à respectiva direcção no prazo máximo de cinco dias.

3 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção e da sua decisão cabe recurso para a assembleia geral, que a apreciará na sua primeira reunião.

4 — Têm legitimidade para interpor recurso o interessado e qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

ARTIGO 12.º

São direitos dos sócios:

- a) Eleger e ser eleito para os corpos gerentes ou quaisquer órgãos do Sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- b) Participar na vida do Sindicato, nomeadamente nas reuniões das assembleias gerais, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;
- c) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou por quaisquer instituições e cooperativas dele dependentes ou de organizações em que o Sindicato esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos;
- d) Beneficiar da acção desenvolvida pelo Sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais, comuns a toda a classe ou dos seus interesses específicos;
- e) Informar-se de toda a actividade do Sindicato.

ARTIGO 13.º

São deveres dos sócios:

- a) Cumprir os estatutos;
- b) Participar nas actividades do Sindicato e manter-se delas informado, nomeadamente participando nas assembleias ou grupos de trabalho e desempenhando as funções para que foi eleito ou nomeado, salvo por motivos justificados;
- c) Cumprir e fazer cumprir as deliberações e decisões da assembleia geral e dos corpos gerentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;

- d) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses colectivos;
- e) Fortalecer a acção sindical nos locais de trabalho e a respectiva organização sindical;
- f) Fazer toda a propaganda possível, difundindo as ideias e os objectivos do Sindicato, com vista ao alargamento da influência unitária do Sindicato;
- g) Contribuir para a sua educação sindical, cultural e política, bem como para a dos demais trabalhadores;
- h) Dar provas de adesão à ordem democrática instaurada após o 25 de Abril, combatendo sob todas as formas a reacção fascista;
- i) Divulgar as edições do Sindicato;
- j) Pagar regularmente a quotização;
- l) Comunicar ao Sindicato, no prazo máximo de quinze dias, a mudança de residência, a reforma, a incapacidade por doença ou o impedimento por serviço militar.

ARTIGO 14.º

A quotização é de 1 % sobre o respectivo salário.

ARTIGO 15.º

Estão isentos de pagamento de quotas os sócios que deixarem de receber as respectivas retribuições por motivo de doença, cumprimento do serviço militar ou desemprego.

ARTIGO 16.º

Perdem a qualidade de sócios os trabalhadores que:

- a) Deixarem voluntariamente de exercer a actividade profissional ou deixarem de a exercer na área do Sindicato, excepto quando deslocados;
- b) Se retirem voluntariamente, desde que o façam mediante comunicação por escrito ao presidente da direcção, sem prejuízo de o Sindicato exigir o pagamento da quotização referente aos três meses seguintes ao da comunicação;
- c) Hajam sido punidos com a pena de expulsão.

ARTIGO 17.º

Os sócios podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo os casos de expulsão em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado em assembleia geral e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos sócios presentes.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

ARTIGO 18.º

Podem ser aplicadas aos sócios as penas de repreensão, suspensão e de expulsão.

ARTIGO 19.º

Incorrem na sanção de repreensão os sócios que de forma injustificada não cumpram os deveres previstos no artigo 13.º

ARTIGO 20.º

Incorrem nas penas de suspensão, consoante a gravidade da infracção, os sócios que:

- a) Reincidam na infracção prevista no artigo anterior;
- b) Não acatem as decisões e resoluções da assembleia geral;
- c) Infrinjam o disposto na alínea h) do artigo 13.º;
- d) Pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos do Sindicato ou dos associados.

ARTIGO 21.º

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao sócio sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

ARTIGO 22.º

1 — O processo disciplinar consiste numa fase de averiguações disciplinares, que terá a duração máxima de trinta dias, à qual se segue o processo propriamente dito, que se inicia com a apresentação ao sócio de uma nota de culpa com a descrição concreta e especificada dos factos da acusação.

2 — A nota de culpa deve ser reduzida a escrito e feita em duplicado, sendo este entregue ao sócio, que dará recibo no original, ou, sendo impossível a entrega pessoal, será esta feita por meio de uma carta registada com aviso de recepção.

3 — O acusado apresentará a sua defesa também por escrito e no prazo de vinte dias a contar da apresentação da nota de culpa ou da data de recepção do respectivo aviso, podendo requerer as diligências que repute necessárias à descoberta da verdade com a apresentação de três testemunhas por cada facto em causa.

4 — A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de trinta dias a contar da apresentação da defesa.

ARTIGO 23.º

1 — O poder disciplinar será exercido pela direcção, a qual poderá delegar numa comissão de inquérito constituída para o efeito.

2 — Da decisão da direcção cabe recurso para a assembleia geral, que decidirá em última instância. O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião ordinária ou extraordinária da assembleia geral, excepto se se tratar de assembleia eleitoral, que tiver lugar depois da sua interposição.

CAPÍTULO VI

SECÇÃO I

Disposições gerais

ARTIGO 24.º

Os corpos gerentes do Sindicato são:

- a) Assembleia geral;
- b) Direcção;
- c) Conselho fiscal;

ARTIGO 25.º

Os membros dos corpos gerentes são eleitos pela assembleia geral de entre os sócios do Sindicato, maiores de 18 anos, no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

ARTIGO 26.º

A duração dos mandatos dos membros dos corpos gerentes é de dois anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

ARTIGO 27.º

1 — O exercício dos cargos directivos é gratuito.

2 — Os dirigentes que, por motivo de desempenho das suas funções, percam toda ou parte da remuneração do seu trabalho têm direito ao reembolso pelo Sindicato das importâncias correspondentes.

ARTIGO 28.º

1 — Os corpos gerentes podem ser destituídos pela assembleia geral que haja sido convocada expressamente para este efeito desde que a votação a favor dessa destituição seja, pelo menos, de três quartos do número total de sócios presentes.

2 — A assembleia geral que, pelo menos, destituir metade de um ou mais órgãos elegerá uma comissão provisória em substituição de todos os membros dos respectivos órgãos.

3 — Se os membros destituídos nos termos dos números anteriores não atingirem a percentagem referida no n.º 2, a substituição só se verificará a pedido dos restantes membros do respectivo órgão.

SECÇÃO II

Assembleia geral

ARTIGO 29.º

A assembleia geral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

ARTIGO 30.º

Compete em especial à assembleia geral:

- a) Eleger os corpos gerentes;
- b) Aprovar anualmente o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal;
- c) Apreciar e deliberar sobre o orçamento geral proposto pela direcção;
- d) Deliberar sobre a alteração de estatutos;
- e) Autorizar a direcção a contrair empréstimos e a adquirir, alinear ou onerar bens imóveis;
- f) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do Sindicato ou entre estes e os sócios, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo dos processos a fim de habilitar a assembleia geral a decidir conscienciosamente;
- g) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direcção;
- h) Deliberar sobre a destituição dos corpos gerentes;
- i) Deliberar sobre a dissolução do Sindicato e forma de liquidação do seu património;
- j) Deliberar sobre a integração e fusão do Sindicato.

ARTIGO 31.º

A assembleia geral reunirá obrigatoriamente em sessão ordinária anualmente, até 31 de Março, para exercer as atribuições previstas nas alíneas b) e c) do artigo 30.º, e de dois em dois anos para exercer as atribuições previstas na alínea a) do mesmo artigo.

ARTIGO 32.º

1 — A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

- a) Sempre que o presidente da mesa da assembleia geral o entender necessário;
- b) A solicitação da direcção;
- c) A requerimento de, pelo menos, um décimo dos associados, não se exigindo, em caso algum, um número de assinaturas superior a duzentos.

2 — Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados por escrito ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.

3 — Nos casos previstos nas alíneas b) e c) o presidente deverá convocar a assembleia geral no prazo máximo de trinta dias após a recepção do requerimento, salvo motivo justificado, em que o prazo é de sessenta dias, como prazo máximo.

ARTIGO 33.º

1 — A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa ou, em caso de impedimento, por um dos secretários através de anúncios convocatórios publicados num dos jornais mais lidos da área em que o Sindicato exerce a sua actividade, e em dias sucessivos com a antecedência mínima de oito dias.

2 — Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para fins constantes das alíneas d), h), i) e j) do artigo 30.º, o prazo mínimo para a publicação dos anúncios convocatórios é de quinze dias.

ARTIGO 34.º

As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada com a presença de qualquer número de sócios, salvo os casos em que os estatutos disponham diferentemente.

ARTIGO 35.º

1 — As reuniões extraordinárias requeridas pelos sócios, nos termos da alínea c) do artigo 32.º não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número dos requerentes pelo que será feita uma única chamada no início da reunião, pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

2 — Se a reunião se não efectuar por não estarem presentes os sócios requerentes, estes perdem o direito de convocar nova assembleia geral antes de decorridos seis meses sobre a data da reunião não realizada.

ARTIGO 36.º

1 — Salvo disposição expressa em contrário, as deliberações serão tomadas por simples maioria de votos.

2 — Em caso de empate, proceder-se-á a nova votação, e, caso o empate se mantenha, fica a deliberação adiada para nova reunião da assembleia geral.

ARTIGO 37.º

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e três secretários.

2 — Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído por um dos secretários a eleger entre si.

ARTIGO 38.º

Compete em especial ao presidente:

- a) Convocar as reuniões da assembleia geral nos termos estatutários;
- b) Dar posse aos novos corpos gerentes no prazo de cinco dias após a eleição;
- c) Comunicar à assembleia geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
- d) Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar as folhas dos livros de actas;
- e) Assistir às reuniões da direcção, sem direito a voto.

ARTIGO 39.º

Compete em especial aos secretários:

- a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;
- b) Elaborar o expediente referente à reunião da assembleia geral;
- c) Redigir as actas;
- d) Informar os sócios sobre as deliberações da assembleia geral;
- e) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia geral;
- f) Assistir às reuniões da direcção sem direito a voto.

SECÇÃO III

Direcção

ARTIGO 40.º

A direcção do Sindicato compõe-se de nove membros eleitos de entre os sócios do Sindicato.

ARTIGO 41.º

Na primeira reunião de direcção os membros eleitos escoherão entre si o presidente, secretário, tesoureiro e vogais.

ARTIGO 42.º

Compete à direcção, em especial:

- a) Representar o Sindicato em juízo ou fora dele;
- b) Celebrar convenções colectivos de trabalho;
- c) Admitir e rejeitar os pedidos de inscrição dos sócios;
- d) Dirigir e coordenar a actividade do Sindicato, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos;
- e) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e contas da gerência, bem como o orçamento para o ano seguinte;
- f) Administrar os bens e gerir os fundos do Sindicato;
- g) Elaborar o inventário dos haveres do Sindicato que, será conferido e assinado no acto de posse da nova direcção;
- h) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deva pronunciar-se;
- i) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de reuniões extraordinárias, sempre que o julgue conveniente;

- j) Admitir, suspender e demitir os empregados do Sindicato, bem como fixar as suas remunerações de harmonia com as disposições legais aplicáveis;
- l) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do Sindicato.

ARTIGO 43.º

A direcção reunir-se-á, pelo menos, uma vez por semana e as suas deliberações são tomadas por simples maioria de votos de todos os seus membros, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

ARTIGO 44.º

1 — Os membros da direcção respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi confiado.

2 — Estão isentos desta responsabilidade:

- a) Os membros da direcção que não tiverem estado presentes na sessão na qual foi tomada a resolução, desde que em sessão seguinte e após leitura da acta da sessão anterior se manifestem em oposição à deliberação tomada;
- b) Os membros da direcção que tiverem votado expressamente contra essa resolução.

ARTIGO 45.º

1 — Para que o Sindicato fique obrigado basta que os respectivos documentos sejam assinados por, pelo menos, dois membros da direcção.

2 — A direcção poderá constituir mandatário para a prática de certos e determinados actos, devendo, para tal, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

SECÇÃO IV

Conselho fiscal

ARTIGO 46.º

O conselho fiscal compõe-se de três membros.

ARTIGO 47.º

Na primeira reunião do conselho fiscal, os membros eleitos escolherão, entre si, o presidente.

ARTIGO 48.º

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar, trimestralmente, a contabilidade do Sindicato;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas apresentado pela direcção, bem como sobre o orçamento;
- c) Elaborar actas das suas reuniões;
- d) Assistir às reuniões da direcção sempre que o julgar conveniente, sem direito a voto;
- e) Apresentar à direcção as sugestões que entender de interesse para a vida do Sindicato.

CAPITULO VII

Delegados e comissões de delegados sindicais

SECÇÃO I

Delegados sindicais

ARTIGO 49.º

1 — Os delegados sindicais são trabalhadores, sócios do Sindicato, que actuam como elementos de coordenação e dinamização da actividade do Sindicato na empresa, nos locais de trabalho ou em determinadas áreas geográficas.

2 — Os delegados sindicais exercem a sua actividade junto das empresas, ou nos diversos locais de trabalho de uma mesma empresa, ou em determinadas áreas geográficas quando a dispersão de profissionais por locais de trabalho o justificar.

ARTIGO 50.º

São atribuições dos delegados sindicais:

- a) Representar o Sindicato dentro dos limites dos poderes que lhes são conferidos;
- b) Desencadear, coordenar e participar com os demais trabalhadores em todo o processo de *contrôle* da produção;
- c) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os trabalhadores e o Sindicato;
- d) Informar os trabalhadores da actividade sindical, assegurando que as circulares e informações do Sindicato cheguem a todos os colegas do sector;
- e) Comunicar ao Sindicato todas as irregularidades praticadas que afectem ou possam vir a afectar qualquer trabalhador, vigiando pelo rigoroso cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares;
- f) Colaborar estreitamente com a direcção, assegurando a execução das suas resoluções;
- g) Dar conhecimento à direcção dos casos e dos problemas relativos às condições de vida e de trabalho dos seus colegas;
- h) Cooperar com a direcção no estudo, negociação ou revisão das convenções colectivas de trabalho;
- i) Exercer as demais atribuições que lhe sejam expressamente cometidas pela direcção do Sindicato;
- j) Estimular a participação activa dos trabalhadores na vida sindical;
- k) Incentivar os trabalhadores não sócios do Sindicato a procederem à sua inscrição;
- m) Contribuir para a formação profissional e sindical e para a promoção económica, social e cultural dos trabalhadores;
- n) Assegurar a sua substituição por suplentes, nos períodos de ausência;
- o) Comunicar imediatamente à direcção do Sindicato eventuais mudanças de sector.

ARTIGO 51.º

1 — A designação dos delegados sindicais é da competência e iniciativa dos trabalhadores ou da direcção do Sindicato que, em qualquer dos casos, assegurará a regularidade do processo eleitoral.

2 — A designação dos delegados, quando precedida de eleições feitas no Sindicato ou nos locais de trabalho pelos trabalhadores, incide sobre os sócios mais votados.

ARTIGO 52.º

Só poderá ser delegado sindical o trabalhador, sócio do Sindicato, que reúna as seguintes condições:

- a) Estar no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Não ter estado integrado nos organismos repressivos do antigo regime, PIDE/DGS, LP e UN/ANP, nem estar abrangido pela lei das incapacidades eleitorais;
- c) Não fazer parte dos corpos gerentes do Sindicato.

ARTIGO 53.º

O número de delegados sindicais fica dependente das características e dimensões das empresas, locais de trabalho ou áreas geográficas, cabendo exclusivamente à direcção do Sindicato, ou aos trabalhadores, determiná-lo, devendo no entanto ser designado, pelo menos, um delegado por cada cinquenta trabalhadores nos dois primeiros casos.

ARTIGO 54.º

1 — A nomeação e exoneração de delegados serão comunicadas às entidades patronais directamente interessadas.

2 — Dado conhecimento do facto a essas entidades, os delegados iniciarão ou cessarão imediatamente as suas funções.

ARTIGO 55.º

1 — A exoneração dos delegados é da competência da direcção do Sindicato e dos trabalhadores que os elegeram, mediante comunicação àquela.

2 — O mandato dos delegados não cessa necessariamente com o termo de exercício das funções da direcção que os nomeou.

3 — A exoneração dos delegados não depende da duração do exercício de funções, mas sim da perda de confiança na manutenção dos cargos por parte dos trabalhadores que os elegeram ou da direcção que os nomeou, ou a seu pedido ou ainda pela verificação de alguma das condições de ineligibilidade.

ARTIGO 56.º

Os delegados gozam dos direitos e garantias estabelecidos na legislação geral e nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

SECÇÃO II

Comissões de delegados

ARTIGO 57.º

1 — Deverão ser constituídas comissões de delegados sindicais, atentas as vantagens do trabalho colectivo, sempre que as características e dimensões das empresas, dos diversos locais de trabalho ou das áreas geográficas o justifiquem.

2 — Incumbe exclusivamente à direcção do Sindicato e aos delegados sindicais a apreciação da oportunidade da criação destes e de outros organismos intermédios.

É também da competência da direcção do Sindicato e dos delegados sindicais a definição das atribuições das comissões de delegados sindicais e dos diversos organismos cuja criação se opere.

Assembleias de delegados

ARTIGO 58.º

A assembleia de delegados é composta por todos os delegados sindicais e tem por objectivos fundamentais discutir e analisar a situação política sindical, apreciar a acção sindical desenvolvida com vista ao seu aperfeiçoamento e coordenação e pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direcção.

ARTIGO 59.º

A assembleia de delegados é convocada e presidida pela direcção.

ARTIGO 60.º

Sempre que o entenda necessário, a direcção pode convocar os delegados sindicais de uma área inferior à do Sindicato, com as finalidades definidas no artigo 58.º e incidência especial sobre assuntos de interesse dos trabalhadores dessa área.

CAPÍTULO VII

Fundos

ARTIGO 61.º

Constituem os fundos do Sindicato:

- a) As quotas dos sócios;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias.

ARTIGO 62.º

As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

- a) Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do Sindicato;
- b) Constituição de um fundo de reserva, que será representado por 10 % do saldo da conta de cada gerência, destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas e de que a direcção disporá depois de para tal autorizada pela assembleia geral.

ARTIGO 63.º

O saldo das contas de gerência, depois de retirados os 10 % para o fundo de reserva, pode ser aplicado em qualquer dos seguintes fins:

- a) Criação de um fundo de solidariedade para com os trabalhadores despedidos ou em greve;

b) Criação de bolsas de estudo;

c) Qualquer outro fim, desde que de acordo com os objectivos do Sindicato.

ARTIGO 64.º

1 — A direcção deverá submeter à aprovação da assembleia geral, até 31 de Março de cada ano, o relatório e contas relativos ao exercício anterior, acompanhados do parecer do conselho fiscal.

2 — O relatório e contas estarão patentes aos sócios, na sede do Sindicato com a antecedência mínima de quinze dias da data da realização da assembleia.

ARTIGO 65.º

A direcção submeterá à apreciação da assembleia geral, até 31 de Dezembro de cada ano, o orçamento geral para o ano seguinte.

CAPÍTULO IX

Fusão e dissolução

ARTIGO 66.º

A fusão e dissolução do Sindicato só se verificarão por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito e desde que votadas por uma maioria de pelo menos três quartos do número total de sócios do Sindicato.

ARTIGO 67.º

A assembleia geral que deliberar a fusão ou dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará, não podendo em caso algum os bens do Sindicato ser distribuídos pelos sócios.

CAPÍTULO X

Alteração dos estatutos

ARTIGO 68.º

Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral.

ARTIGO 69.º

A convocatória da assembleia geral para a alteração dos estatutos deverá ser feita com a antecedência mínima de quinze dias e publicada num dos jornais mais lidos na área do Sindicato e em três dias sucessivos.

ARTIGO 70.º

As deliberações relativas à alteração dos estatutos serão tomadas por, pelo menos, três quartos do número total de sócios presentes na reunião da assembleia geral.

CAPÍTULO XI

Eleições

ARTIGO 71.º

Os corpos gerentes são eleitos por uma assembleia eleitoral constituída por todos os sócios que, à data da sua realização, estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais e tenham pago as suas quotas nos dois meses anteriores.

ARTIGO 72.º

Só podem ser eleitos os sócios, maiores de 18 anos, que estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais e tenham pago as suas quotas nos seis meses anteriores à data da realização da assembleia.

ARTIGO 73.º

Não podem ser eleitos os sócios que:

- a) Tenham estado integrados nos organismos repressivos do antigo regime, PIDE/DGS, LP e UN/ANP;
- b) Sejam membros de órgãos directivos de agrupamentos políticos ou confessionais.

ARTIGO 74.º

A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral que deve, nomeadamente:

- a) Marcar a data das eleições;
- b) Convocar a assembleia eleitoral;
- c) Organizar os cadernos eleitorais;
- d) Apreciar as reclamações dos cadernos eleitorais;
- e) Verificar a regularidade das candidaturas;
- f) Promover a confecção e distribuição das listas de voto a todos os elementos até cinco dias antes do acto eleitoral.

ARTIGO 75.º

As eleições devem ter lugar nos três meses seguintes ao termo do mandato dos corpos gerentes.

ARTIGO 76.º

A convocação da assembleia eleitoral será feita por meio de anúncios convocatórios afixados na sede do Sindicato e suas delegações e publicados num dos jornais mais lidos na localidade da sede, com a antecedência mínima de quarenta e cinco dias.

ARTIGO 77.º

1 — Os cadernos eleitorais, depois de organizados, deverão ser afixados, na sede do Sindicato, trinta dias antes da data da realização da assembleia eleitoral.

2 — Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral nos dez dias seguintes ao da sua afixação, devendo esta decidir da reclamação no prazo de quarenta e oito horas.

ARTIGO 78.º

1 — A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral das listas contendo a designação dos membros a eleger, acompanhadas de um termo individual ou colectivo de aceitação de candidaturas, bem como dos respectivos programas de acção.

2 — As listas de candidaturas podem ser apresentadas pela direcção ou por um mínimo de 5% do número de sócios do Sindicato.

3 — Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número de sócio, idade, residência, designação da entidade patronal e local de trabalho.

4 — Os sócios subscritores serão identificados pelo nome completo legível, assinatura e número de sócio.

5 — As listas de candidatura só serão consideradas desde que se apresentem para todos os órgãos dos corpos gerentes.

6 — A apresentação das listas de candidatura deverá ser feita até trinta dias antes da data do acto eleitoral.

ARTIGO 79.º

1 — Será constituída uma comissão de fiscalização composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2 — O representante de cada lista concorrente deverá ser indicado conjuntamente com a apresentação das respectivas candidaturas.

ARTIGO 80.º

Compete à comissão de fiscalização:

- a) Fiscalizar o processo eleitoral;
- b) Elaborar relatórios de eventuais irregularidades e entregar à mesa da assembleia geral;
- c) Distribuir, entre as diferentes listas, a utilização do aparelho técnico do Sindicato dentro das possibilidades deste.

ARTIGO 81.º

1 — A mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidaturas nos cinco dias subsequentes ao do encerramento do prazo para a entrega das listas de candidaturas.

2 — Com vista ao suprimento das eventuais irregularidades encontradas, a documentação será devolvida ao primeiro dos subscritores das listas, o qual deverá saná-las no prazo de três dias.

3 — Findo o prazo referido no número anterior, a mesa da assembleia geral decidirá, nas vinte e quatro horas seguintes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

ARTIGO 82.º

As listas de candidaturas concorrentes às eleições, bem como os respectivos programas de acção, serão afixados na sede do Sindicato desde a data da sua aceitação e até à realização do acto eleitoral.

ARTIGO 83.º

A assembleia eleitoral terá início às 8 horas e encerrar-se-á às 20 horas.

ARTIGO 84.º

1 — Cada lista de voto conterá os nomes impressos dos candidatos à mesa da assembleia geral, direcção e conselho fiscal.

2 — As listas, editadas pelo Sindicato sob o controlo da mesa da assembleia geral, terão forma rectangular com as dimensões de 15 cm X 10 cm e serão em papel branco, liso, sem marca ou sinal exterior.

3 — São nulas as listas que:

- a) Não obedeam aos requisitos dos números anteriores;
- b) Contenham nomes cortados, substituídos ou qualquer anotação.

4 — As referidas listas de voto serão enviadas a todos os associados até cinco dias antes da data marcada para o acto eleitoral.

ARTIGO 85.º

A identificação dos eleitores será efectuada de preferência através do cartão de sócio e, na sua falta, por meio de bilhete de identidade ou qualquer outro elemento de identificação com fotografia.

ARTIGO 86.º

1 — O voto é secreto.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — É permitido o voto por correspondência desde que:

- a) A lista esteja dobrada em quatro e contida em subscrito fechado;
- b) Do referido subscrito conste o número de sócio e a assinatura reconhecida pelo notário ou abonada pela autoridade administrativa;
- c) Este subscrito seja introduzido noutra e endereçado ao presidente da mesa da assembleia de voto por correio registado.

ARTIGO 87.º

1 — Funcionarão mesas de voto na sede do Sindicato e em cada zona geográfica tida como importante.

2 — Cada lista deverá credenciar um elemento que fará parte da mesa de voto.

3 — A mesa da assembleia geral promoverá até cinco dias antes da data da assembleia, a constituição das mesas de voto, devendo obrigatoriamente designar um representante seu que presidirá.

ARTIGO 88.º

1 — Logo que a votação tenha terminado proceder-se-á à contagem dos votos e elaboração da acta com os resultados devidamente assinada pelos elementos da mesa.

2 — Após a recepção, na sede do Sindicato, das actas de todas as mesas, proceder-se-á ao apuramento final e será feita a proclamação da lista vencedora e afixação dos resultados.

ARTIGO 89.º

1 — Pode ser interposto recurso com fundamento em irregularidade do acto eleitoral o qual deverá ser apresentado à mesa da assembleia geral até três dias após o encerramento da assembleia eleitoral.

2 — A mesa da assembleia geral deverá apreciar o recurso no prazo de quarenta e oito horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede do Sindicato.

3 — Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso para a assembleia geral, que tem de ser interposto no prazo de três dias e expressamente convocada para o efeito nos oito dias seguintes, e que decidirá em última instância.

4 — Sendo interposto recurso para a assembleia geral, nos termos do n.º 3, ficam suspensos os resultados das eleições.

ARTIGO 90.º

O presidente cessante da mesa da assembleia geral conferirá posse aos corpos gerentes eleitos no prazo de oito dias após a eleição, ou, havendo recurso, a partir do dia da assembleia geral que as ratificou.

ARTIGO 91.º

O Sindicato participará nos encargos da campanha eleitoral de cada lista, até um montante igual para todas e

a fixar pela direcção consoante as possibilidades financeiras do Sindicato.

ARTIGO 92.º

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas suscitadas serão da competência da mesa da assembleia geral.

CAPÍTULO XII

Disposições gerais e transitórias

ARTIGO 93.º

Enquanto não forem realizadas eleições para os corpos gerentes, o funcionamento do Sindicato será assegurado por uma comissão directiva.

Mirandela, 30 de Abril de 1978.

A Mesa da Assembleia Constituinte:

Ernesto Augusto da Silva.

José Marques Madeira.

Luís António Rocha.

(Registado 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

CONSTITUIÇÃO

ASSOCIAÇÃO DOS ARMADORES DE PESCA ARTESANAL E DE PESCA INDUSTRIAL COM EMBARCAÇÕES NÃO AGREMIADAS DE VILA DO CONDE E PÓVOA DE VARZIM

ESTATUTOS

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e fins

ARTIGO 1.º

(Denominação)

A Associação dos Armadores de Pesca Artesanal e de Pesca Industrial com Embarcações não Agremiadas de Vila do Conde e Póvoa de Varzim, constituída ao abrigo e em conformidade com as disposições legais aplicáveis, será regida pelos presentes estatutos.

ARTIGO 2.º

(Âmbito)

1 — A presente Associação é constituída pelos proprietários de embarcações de pesca artesanal e de pesca industrial não agremiada, abrangendo as áreas das capitânias de Vila do

Conde e de Póvoa de Varzim, podendo por alteração dos presentes estatutos vir a abranger outras áreas, não podendo, no entanto, haver mais de um proprietário inscrito na Associação por cada embarcação.

2 — Sendo vários os proprietários de uma embarcação, escolherão e mandatarão um, de entre eles, para a todos representar na Associação.

ARTIGO 3.º

(Fins)

A Associação tem por fim a defesa dos direitos e interesses dos armadores que a integrem e o desenvolvimento da indústria de pesca que exerce, e, designadamente:

- Representar esta indústria junto de todas as entidades oficiais e particulares;
- Manter a necessária ligação com as organizações nacionais e internacionais relacionadas com a indústria da pesca, do frio, da embalagem e da comercialização e procurar a sua representação junto das mesmas;

- c) Negociar convenções colectivas de trabalho em nome dos seus associados;
- d) Tratar de assuntos de interesse colectivo, designadamente problemas relacionados com a comercialização do pescado;
- e) Centralizar informações, designadamente elementos estatísticos fornecidos pelos sócios, efectuar estudos técnico-económicos e sociais de interesse colectivo, estabelecendo a coordenação geral e praticando uma política de comunicação social.

CAPÍTULO II

Sede e duração

ARTIGO 4.º

(Local da sede)

A Associação terá a sua sede na Póvoa de Varzim, provisoriamente na Rua da Boavista, 35, ficando desde já autorizada a direcção a arranjar sede definitiva.

ARTIGO 5.º

(Duração)

A Associação é constituída por tempo indeterminado.

CAPÍTULO III

Criação de delegações

ARTIGO 6.º

(Condições)

Caso o âmbito geográfico da presente Associação seja alargado a outras áreas, nos termos estatutários, poderão aí ser criadas delegações, desde que se verifiquem os seguintes condicionamentos:

- 1 — Haver um número mínimo de cinquenta associados na área abrangida pela delegação;
- 2 — Provar-se suficiência económica e meios para uma completa autonomia financeira.

ARTIGO 7.º

(Organização)

As delegações terão poderes para estabelecer a sua organização interna, através de um regulamento, o qual disporá sempre acerca das receitas das mesmas.

ARTIGO 8.º

(Competência)

As delegações terão competência para solucionar todos os problemas de expediente e outros de natureza restritamente local.

ARTIGO 9.º

(Deveres)

As delegações deverão dar cumprimento às ordens e instruções dos competentes órgãos sociais da Associação e enviar até 15 de Março de cada ano o relatório e contas.

ARTIGO 10.º

(Receitas)

As delegações poderão, através dos seus órgãos, estabelecer o montante das jóias e quotizações dos associados da zona a que respeitam, que não poderão ser inferiores às dos outros associados.

ARTIGO 11.º

(Contribuições das delegações)

As delegações serão obrigadas a contribuir com uma percentagem para as despesas comuns da Associação, que será determinada na assembleia geral que autorizar a sua criação.

ARTIGO 12.º

(Responsabilidade por dívidas)

As delegações serão exclusivamente responsáveis pelas dívidas que contraírem.

CAPÍTULO IV

Dos associados

ARTIGO 13.º

(Admissão e impedimento de admissão de sócios)

- 1 — Podem ser membros da Associação todos os proprietários de embarcações de pesca artesanal e de pesca industrial com embarcações não agremiadas nos termos do artigo 2.º
- 2 — Não podem ser admitidos como sócios os que tenham aberto falência classificada de fraudulenta ou que tenham exercido a gerência em qualquer sociedade dissolvida nestas condições, salvo se tiverem sido expressamente ilibados de responsabilidade.

ARTIGO 14.º

(Direitos e deveres dos sócios)

- 1 — Os sócios têm todos os mesmos direitos e deveres estabelecidos nos estatutos e regulamentos.
- 2 — Cada sócio tem direito a um voto.

ARTIGO 15.º

(Direitos dos sócios)

Constituem direitos dos sócios:

- a) Fazer parte da assembleia geral, eleger e ser eleito para todos os órgãos sociais;
- b) Utilizar os serviços da Associação nas condições que vierem a ser estabelecidas pelos órgãos competentes.

ARTIGO 16.º

(Deveres dos sócios)

Constituem deveres dos sócios, para além dos estabelecidos na legislação sobre associações patronais:

- a) Pagar de uma só vez uma jóia de inscrição de 1000\$;
- b) Pagar as quotas cujos valores serão fixados em assembleia geral;
- c) Pagar as taxas fixadas pela utilização dos serviços da Associação, conforme for deliberado pela direcção ou pela assembleia geral;
- d) Prestar à Associação as informações que lhes forem solicitadas;
- e) Acatar as resoluções da assembleia geral e as da direcção, quando legalmente determinadas;
- f) Cumprir as obrigações que resultem da celebração de convenções colectivas de trabalho;
- g) Comparecer nos locais para que forem convocados pela direcção e votar nas assembleias gerais;
- h) Exercer os cargos directivos para que forem eleitos pela primeira vez.

ARTIGO 17.º

(Perda dos direitos de sócios)

Perdem os direitos de sócios:

- a) Os que entrarem em liquidação;
- b) Os que durante dois anos consecutivos não matricularem nenhum dos seus barcos para a pesca, salvo se tiverem qualquer barco em construção;

- c) Os que foram suspensos, enquanto durar a suspensão, nos termos regulamentares;
- d) Os que, em apreciação de recurso pela assembleia geral, forem castigados com pena de exclusão;
- e) Os que não pagarem as quotas ou contribuições devidas decorridos três meses do seu vencimento.

ARTIGO 18.º

(Exclusão dos sócios)

Poderão ser excluídos, sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 20.º, os sócios que não cumpram as normas estatutárias e os compromissos assumidos em assembleia geral, cujas acções ou atitudes possam causar prejuízos morais ou materiais à Associação ou aos seus associados, depois de devidamente provados.

ARTIGO 19.º

(Exclusão por falência fraudulenta)

Serão excluídos os sócios que falirem fraudulentamente.

ARTIGO 20.º

(Demissão dos sócios)

1 — Os sócios podem sair da Associação desde que apresentem o seu pedido de demissão à direcção por carta registada com aviso de recepção.

2 — A demissão será considerada efectiva um mês após a recepção da carta registada no número anterior.

3 — O sócio demissionário é obrigado a liquidar as quotas ou contribuições, no mínimo de três meses, do ano em que se verificar a demissão.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

ARTIGO 21.º

(Penas)

Podem ser aplicadas aos sócios as penas de repreensão, de suspensão e de expulsão.

ARTIGO 22.º

(Repreensão)

Incorrem na sanção de repreensão os sócios que de forma injustificada não cumpram os deveres previstos no artigo 16.º

ARTIGO 23.º

(Suspensão e expulsão)

Incorrem nas penas de suspensão e expulsão, consoante a gravidade da infracção, os sócios que:

- a) Reincidam na infracção em vista no artigo anterior;
- b) Não acatem as decisões e resoluções da assembleia geral;
- c) Pratiquem actos lesivos dos interesses da Associação ou associados.

ARTIGO 24.º

(Defesa)

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao sócio sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar, antecedido por um processo de inquérito.

ARTIGO 25.º

(Processo)

1 — O processo de inquérito consiste numa fase de averiguação preliminar, que terá a duração máxima de trinta dias,

à qual se seguirá ou não o processo disciplinar propriamente dito, conforme se conclua ou não, através do processo de inquérito, pela existência de um ilícito processo disciplinar.

2 — O processo disciplinar inicia-se pela apresentação ao sócio de uma nota de culpa com a descrição concreta e específica dos factos de acusação.

3 — A nota de culpa deve ser reduzida a escrito e feita em duplicado, sendo este entregue ao sócio, que dará recibo no original ou, sendo impossível a entrega pessoal, será feita por meio de carta registada com aviso de recepção.

4 — O acusado apresentará a sua defesa, também por escrito, no prazo de vinte dias a contar da apresentação da nota de culpa ou da data da recepção do respectivo aviso, podendo requerer as diligências que repute necessárias à descoberta da verdade e apresentar três testemunhas por cada facto.

5 — A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de trinta dias a contar da apresentação da defesa.

ARTIGO 26.º

(Competência disciplinar)

1 — O poder disciplinar será exercido pela direcção, a qual poderá delegar numa comissão de inquérito constituída para o efeito.

2 — Da decisão da direcção cabe recurso para a assembleia geral, que decidirá em última instância. O recurso será obrigatoriamente apresentado na 1.ª reunião ordinária ou extraordinária da assembleia geral, excepto se se tratar de assembleia eleitoral que tiver lugar depois da sua interposição.

3 — O prazo de prescrição do procedimento disciplinar é de noventa dias.

4 — O prazo de prescrição da execução da sanção disciplinar é de trinta dias.

CAPÍTULO VI

Da assembleia geral

ARTIGO 27.º

(Constituição)

A assembleia geral é constituída por todos os associados, no pleno uso dos seus direitos sociais.

ARTIGO 28.º

(Funcionamento da mesa da assembleia geral)

1 — A mesa da assembleia geral é constituída pelo presidente, um vice-presidente e dois secretários, eleitos de três em três anos.

2 — Nos impedimentos do presidente será este substituído pelo vice-presidente, e, na falta deste, a assembleia designará um substituto.

3 — No caso de impedimento simultâneo de todos os membros da mesa, será constituída uma mesa *ad hoc*.

4 — A direcção da Associação assistirá a todas as reuniões da assembleia geral.

5 — A eleição será feita por escrutínio secreto.

6 — Em todas as eleições deverá, sempre que possível, ser substituído um terço dos membros dos órgãos sociais da Associação em exercício, não podendo qualquer deles exercer três mandatos sucessivos.

ARTIGO 29.º

(Reuniões)

1 — A assembleia geral reúne, ordinariamente:

- a) No mês de Março, para apreciar e votar o balanço e relatório do ano civil anterior;
- b) No mês de Novembro, para apreciar e votar o orçamento ordinário para o ano seguinte e eleger, quando necessário, os órgãos sociais da Associação.

2 — E reúne ainda extraordinariamente, a pedido do seu presidente, da direcção ou do conselho fiscal da Associação, ou mediante pedido fundamentado e subscrito por um número de sócios não inferior à décima parte dos associados inscritos e no pleno uso dos seus direitos.

ARTIGO 30.º

(Quórum das assembleias gerais ordinárias)

1 — A assembleia geral ordinária só poderá funcionar desde que estejam presentes, pelo menos, metade dos sócios.

2 — As deliberações da assembleia geral ordinária são tomadas por maioria absoluta de votos dos sócios presentes.

3 — Em qualquer dos órgãos sociais cada um dos componentes tem direito a um voto, tendo o presidente voto de desempate.

ARTIGO 31.º

(Quórum das assembleias gerais extraordinárias)

As deliberações da assembleia geral extraordinária só podem ser tomadas quando estiverem presentes dois terços dos seus sócios. As decisões serão tomadas pela maioria de dois terços de votos.

ARTIGO 32.º

(Funcionamento da assembleia geral quando há falta de quórum)

Se não for atingido o quórum referido nos artigos anteriores, pode então a assembleia geral deliberar com qualquer número de sócios, uma hora depois, desde que conste da convocatória.

ARTIGO 33.º

(Alteração dos estatutos ou dissolução da Associação)

As deliberações sobre alterações dos estatutos ou dissolução da Associação exigem o voto favorável de três quartos do número total de votos dos sócios presentes.

ARTIGO 34.º

(Matéria estranha à ordem do dia)

Não poderão ser tomadas deliberações sobre matéria estranha à ordem do dia, salvo se a maioria de três quartos de todos os sócios presentes concordar com o adiamento.

ARTIGO 35.º

(Competência da assembleia geral)

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger a respectiva mesa da assembleia geral, bem como o conselho directivo e conselho fiscal;
- b) Aprovar o orçamento ordinário, as contas do exercício e relatório do conselho directivo e parecer do conselho fiscal;
- c) Fixar as quotas a pagar pelos sócios;
- d) Pronunciar-se, quando solicitada, sobre as taxas a pagar pela utilização dos serviços da Associação;
- e) Apreciar as reclamações apresentadas por qualquer sócio;
- f) Votar as quotizações destinadas aos organismos em que a Associação participar e ainda as contribuições complementares destinadas a cobrir eventuais déficits de gerência;
- g) Aprovar o regulamento interno da Associação;
- h) Retirar os direitos aos sócios e determinar a sua exclusão, conforme o disposto nos artigos 10.º e 11.º destes estatutos;
- j) Tomar as resoluções julgadas indispensáveis para completa e eficaz realização dos objectivos da Associação.

ARTIGO 36.º

(Competência do presidente da assembleia geral)

Compete ao presidente da assembleia geral:

- a) Dar posse a todos os órgãos sociais;
- b) Convocar a assembleia geral e dirigir os respectivos trabalhos;
- c) Rubricar todos os livros obrigatórios da escrita e os das actas da Associação.

ARTIGO 37.º

(Forma da convocação da assembleia geral)

A convocação de qualquer reunião da assembleia geral será feita por meio de aviso postal com antecedência não inferior a dez dias, do qual constará o dia, a hora e o local de reunião e a respectiva ordem de trabalhos.

CAPÍTULO VII

Da direcção

ARTIGO 38.º

(Composição)

A direcção será composta por um conselho directivo de cinco membros, eleitos de três em três anos, os quais designarão entre si o presidente, podendo ser assistido por um secretário geral, em que poderá delegar os poderes que julgar necessários.

ARTIGO 39.º

(Funcionamento e competência)

Para que o conselho directivo possa funcionar é necessária a presença da maioria dos directores.

Compete ao conselho directivo da Associação:

- a) Representar a Associação em juízo e fora dele;
- b) Prosseguir os objectivos da Associação, determinar os meios da sua realização e dar conta à assembleia geral dos resultados obtidos;
- c) Dar plena execução às disposições destes estatutos e dos regulamentos internos que vierem a ser aprovados em assembleia geral, bem como às deliberações da mesma assembleia;
- d) Promover a criação e a organização dos serviços e contratar o pessoal necessário à sua execução;
- e) Nomear os delegados para entidades onde a Associação tiver representação;
- f) Promover anualmente a elaboração do relatório e contas e a proposta orçamental para o ano seguinte;
- g) Nomear comissões para o estudo de problemas específicos;
- h) Negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho referentes aos membros da Associação.

ARTIGO 40.º

(Capacidade de obrigar a Associação)

A Associação fica obrigada pela assinatura de dois membros do respectivo órgão directivo.

1 — Para assuntos de mero expediente bastará a assinatura de um dos seus directores.

2 — O conselho directivo da Associação reunirá sempre que o julgar necessário e regularmente pelo menos duas vezes por mês.

ARTIGO 41.º

(Remunerações)

Aos membros do conselho directivo da Associação poderão ser atribuídas remunerações a fixar pela assembleia geral da Associação.

CAPÍTULO VIII

Do conselho fiscal

ARTIGO 42.º

(Constituição)

O conselho fiscal da Associação será constituído por três membros eleitos, de três em três anos, pela assembleia geral.

ARTIGO 43.º

(Competência)

1 — Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar, sempre que o julgue conveniente, pelo menos de três em três meses, as respectivas escriturações;
- b) Pedir a convocação da assembleia geral extraordinária da Associação, quando julgar necessário, exigindo-se neste caso o voto de dois membros do conselho fiscal;
- c) Assistir às reuniões do conselho directivo da Associação sempre que o entenda conveniente;
- d) Fiscalizar a administração da Associação, verificando o estado da caixa e a existência de títulos ou valores de qualquer espécie confiados à guarda da Associação;
- e) Verificar o cumprimento dos estatutos relativamente às condições estabelecidas para intervenção dos sócios nas assembleias;
- f) Vigiar pelas liquidações de operações da Associação;
- g) Dar parecer sobre o balanço, inventário e relatório apresentados pelo conselho directivo;
- h) E, geralmente, vigiar para que as disposições da lei e dos estatutos sejam observadas pelo conselho directivo da Associação.

2 — Cada um dos membros do conselho fiscal pode exercer separadamente a atribuição designada pela alínea c) do número anterior.

3 — O conselho fiscal reunirá, sempre que o julgue necessário, regularmente uma vez em cada trimestre e nas condições previstas no artigo 29.º

CAPÍTULO IX

Dos fundos sociais

A — Fundo associativo

ARTIGO 44.º

(Constituição)

O fundo associativo é variável e será constituído pelas importâncias das jóias e pela percentagem dos saldos de gerência que vierem a ser aprovados em assembleia geral e só pode ser aplicado mediante deliberação da assembleia geral por proposta da direcção, depois de ouvido o conselho fiscal.

ARTIGO 45.º

(Natureza dos fundos)

As quantias que constituem o fundo associativo não representam parte de capital, não atribuindo por isso qualquer direito à parte correspondente ao activo da Associação, nem conferem quaisquer direitos sociais.

B — Fundo de exercício

ARTIGO 46.º

(Constituição e fins)

O fundo de exercício será constituído pelas importâncias das quotas e das contribuições ou de outros quaisquer rendimentos e é anual, extinguindo-se com a aplicação do saldo da respectiva gerência.

2 — Pelas forças do fundo de exercício, far-se-ão as despesas da Associação.

C — Fundo de reserva

ARTIGO 47.º

(Constituição)

Dos saldos de gerência serão retirados anualmente 5 % para o fundo de reserva.

CAPÍTULO X

Das receitas e despesas

ARTIGO 48.º

(Receitas e despesas)

1 — Constituem receitas da Associação:

- a) As jóias de inscrição;
- b) O valor das quotas ou contribuições propostas pelos respectivos associados e fixadas em assembleia geral;
- c) As importâncias provenientes de serviços prestados aos associados;
- d) O produto das multas;
- e) Juros de vária natureza;
- f) Quaisquer outros rendimentos.

2 — Os membros do conselho directivo da Associação são pessoalmente responsáveis pelas despesas que autorizaram e que excederem as verbas aprovadas nos respectivos orçamentos.

CAPÍTULO XI

Disposições gerais e transitórias

ARTIGO 49.º

(Destituição dos órgãos sociais)

1 — Qualquer membro dos órgãos sociais pode ser destituído por deliberação da assembleia geral extraordinária, expressamente convocada para o efeito, desde que obtida a maioria de dois terços dos votos presentes.

2 — No caso de destituição de membros dos órgãos sociais, serão chamados a desempenhar os respectivos cargos, até ao fim do período para que os primeiros tenham sido eleitos, sócios que tenham obtido, na correspondente eleição, o maior número de votos.

3 — Findo o período do mandato, os membros eleitos dos órgãos sociais conservar-se-ão, para todos os efeitos, no exercício dos seus cargos até que os novos membros sejam empossados.

ARTIGO 50.º

(Adesão da Associação)

A Associação poderá aderir a organizações de pesca ou outras que venham a ser constituídas a nível nacional e internacional.

ARTIGO 51.º

(Destino dos bens da Associação no caso de dissolução)

A assembleia que deliberar a dissolução pertencerá decidir do destino a dar aos bens da Associação.

ARTIGO 52.º

(Reserva à aplicação dos estatutos)

A aplicação dos presentes estatutos fica sujeita às disposições legais promulgadas quanto ao funcionamento das associações patronais.

(Registado no Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril.)