

# Boletim do Trabalho e Emprego

5

1.ª SÉRIE

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

Preço 35\$00

BOL. TRAB. EMP.

LISBOA

VOL. 46

N.º 5

p. 289-424

8-FEV-1979

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

Pág.

#### Despachos/portarias:

- |   |     |
|---|-----|
| — Comissão técnica para a elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para a ind. de conservas de peixe e outros produtos alimentares pelo frio ..... | 291 |
| — Autorização de laboração contínua à firma Paulo de Oliveira, L.º .....  | 291 |

#### Portarias de extensão:

- |  |     |
|--|-----|
| — PE do ACT entre a TAP e vários sind. representativos dos seus trabalhadores .....  | 292 |
| — Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e os Snd. dos Operários da Ind. de Curtumes dos Dist. do Porto e de Braga .....   | 292 |
| — Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Nacional dos Centros de Abate de Aves (Ancave) e o Sind. dos Trabalhadores em Carnes dos Dist. de Lisboa e Setúbal ..... | 292 |

### Convenções colectivas de trabalho:

- |   |     |
|---|-----|
| — CCT entre a Assoc. dos Armadores de Tráfego Fluvial e o Sind. dos Maquinistas Práticos, Ajudantes e Artífices da Marinha Mercante do Dist. de Lisboa .....  | 293 |
| — ACT entre a Empresa Pública das Águas de Lisboa e os sind. representativos dos trabalhadores ao seu serviço — Revisão .....   | 309 |
| — CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Pescado e o Sind. Vertical dos Trabalhadores Terrestres da Manipulação do Pescado e Afins de Portugal .....  | 348 |
| — CCT entre a Assoc. Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o Sind. dos Profissionais de Informação Turística, Intérpretes, Tradutores e Profissões Similares — Guias-Intérpretes e Correios de Turismo em Serviços Eventuais — Acta e adenda ..... | 361 |
| — CCT entre a Assoc. Comercial de Braga e outras e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Similares do Dist. de Braga — Revisão salarial .....   | 362 |
| — CCT entre a Assimagra e o Sind. dos Trabalhadores da Construção Civil .....   | 364 |
| — CCT entre a Assoc. Comercial de Portimão e o Sind. Livre dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Dist. de Faro .....  | 385 |
| — Acordo de adesão entre as Caixas de Crédito Agrícola Mútuo de Alijó, Amares, Arcos de Valdevez e outras e o Sind. dos Bancários do Norte .....  | 405 |

— CCT entre a Assoc. Nacional das Ind. Têxteis Algodoeiras e Fibras e outras e a Feder. Regional do Norte dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório .....	406
— ACT entre a Lusalite e outras e à Feder. Regional dos Sind. dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes .....	407

## Organizações do trabalho:

### Sindicatos — Estatutos:

#### *Constituição:*

— Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo (Sindhaf) .....	410
— Democrático da Construção, Madeiras, Portaria e Afins .....	416

#### *Alterações:*

— Motoristas do Dist. do Porto .....	423
--------------------------------------	-----

### SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.  
 ACT — Acordo colectivo de trabalho.  
 PRT — Portaria de regulamentação de trabalho.  
 PE — Portaria de extensão  
 CT — Comissão técnica.

### ABREVIATURAS

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

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

### CT para a elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para a ind. de conservas de peixe e outros produtos alimentares pelo frio

Por despacho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1978, foi constituída uma comissão técnica para a elaboração dos estudos preparatórios de uma portaria de regulamentação do trabalho para a industria de conservas de peixe e outros produtos alimentares pelo frio.

Considerando que, posteriormente ao início dos trabalhos daquela comissão, se verificou haver conveniência em agregar à mesma um representante da Secretaria de Estado do Comércio Interno:

Determino, ao abrigo 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,

que a comissão técnica em causa passe a ter a seguinte constituição:

Um representante do Ministério do Trabalho, que presidirá;  
Um representante da Secretaria de Estado das Indústrias Extractivas e Transformadoras;  
Um representante da Secretaria de Estado do Comércio Interno;  
Dois representantes da associação patronal;  
Dois representantes das organizações sindicais interessadas.

Ministério do Trabalho, 10 de Janeiro de 1979. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Maria Manuela Aguiar Dias Moreira*.

### Autorização de laboração contínua à firma Paulo de Oliveira, L.º

A firma Paulo de Oliveira, L.º, com sede na Quinta das Mineiras, Boidobra, Covilhã, exercendo a actividade de indústria têxtil — lanifícios, requereu autorização para laborar continuamente em ordem a fazer face a encomendas destinadas ao mercado externo.

Considerando que é de todo o interesse para a economia nacional incrementar a exportação;

Considerando que o regime de laboração contínua permite aumentar a produção, mercê da racional utilização de todo o equipamento instalado;

Considerando que se torna imperioso laborar nesse regime não só para poder satisfazer as encomendas como também para conseguir preços de custo competitivos;

Considerando que a PRT aplicável ao sector prevê a prestação de trabalho em laboração contínua:

É autorizada, ao abrigo do n.º 3 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, a referida firma Paulo de Oliveira, L.º, a laborar continuamente nas secções da sua unidade fabril onde se torne necessário.

Ministérios do Trabalho e da Indústria e Tecnologia, 18 de Janeiro de 1979. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Maria Manuela Aguiar Dias Moreira*. — O Secretário de Estado das Indústrias Extractivas e Transformadoras, *António José Baptista Cardoso e Cunha*.

# PORTRARIAS DE EXTENSÃO

## PE do ACT entre a TAP e vários sind. representativos dos seus trabalhadores

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 1978, foi aplicado o ACT celebrado entre a TAP e vários sindicatos representativos dos seus trabalhadores.

Considerando que ficaram abrangidos pelas condições de trabalho referidas, na área e âmbito da sua aplicação, apenas os trabalhadores filiados nas associações outorgantes;

Considerando a vantagem de uniformização das condições de trabalho na empresa;

Cumprido o disposto no n.º 4 do artigo 20.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, com a publicação do aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 1978, e devidamente ponderada a oposição deduzida ao abrigo do n.º 5 do mesmo artigo:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do n.º 1 do artigo 20.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,

pelo Ministro das Finanças e do Plano e pelos Secretários de Estado dos Transportes e Comunicações e do Trabalho, o seguinte:

### ARTIGO ÚNICO

As disposições do acordo colectivo de trabalho celebrado entre a TAP e vários sindicatos representativos dos seus trabalhadores, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 1978, são tornadas extensivas, na empresa outorgante, aos trabalhadores da mesma profissão ou de profissão análoga às previstas no acordo que, não se encontrando filiados nas associações signatárias, exerçam a sua actividade na área e âmbito do ACT.

Ministérios das Finanças e do Plano, dos Transportes e Comunicações e do Trabalho, 29 de Janeiro de 1979. — O Secretário de Estado do Tesouro, *António de Almeida*. — O Secretário de Estado dos Transportes e Comunicações, *Rogério do Ouro Lameira*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Maria Manuela Aguiar Dias Moreira*.

---

## Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais

### de Curtumes e os Sind. dos Operários da Indústria de Curtumes dos Dist. do Porto e Braga

Nos termos do n.º 4 e para os efeitos do disposto no n.º 5 do artigo 20.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, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual extensão das condições de trabalho acordadas entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e os Sindicatos dos Operários da In-

dústria de Curtumes dos Distritos do Porto e Braga, nesta data publicadas, a todas as entidades patronais que, na área da convenção, exerçam à actividade nela regulada, bem como aos trabalhadores ao seu serviço com as categorias nela previstas e ainda aos trabalhadores das mesmas categorias, ao serviço de entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante, não inscritos nos sindicatos signatários da já aludida convenção.

---

## Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Nacional dos Centros de Abate de Aves (Ancave) e o Sind. dos Trabalhadores em Carnes dos Dist. de Lisboa e Setúbal

Encontra-se em estudo neste Ministério a eventual extensão do CCT celebrado entre a Associação Nacional dos Centros de Abate de Aves (Ancave) e o

Sindicato dos Trabalhadores em Carnes dos Distritos de Lisboa e Setúbal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1978,

a todas as entidades patronais do mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões previstas no contrato que não se encontrem filiados nas associações signatárias e exerçam a sua actividade na área da referida convenção.

Nos termos do n.º 5 do artigo 20.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, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada nos quinze dias seguintes ao da publicação deste aviso.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

### CCT entre a Assoc. dos Armadores de Tráfego Fluvial e o Sind. dos Maquinistas Práticos, Ajudantes e Artífices da Marinha Mercante do Dist. de Lisboa

#### CAPÍTULO I

##### Âmbito e vigência

###### Cláusula 1.ª

###### Âmbito

A presente convenção colectiva de trabalho obriga, por um lado, todas as empresas singulares ou colectivas representadas pela Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e proprietárias de embarcações, motorizadas empregues no transporte de mercadorias, obras públicas e ou rebocagens na área do porto de Lisboa, e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Maquinistas Práticos, Ajudantes e Artífices da Marinha Mercante do Distrito de Lisboa, cujas categorias profissionais constem do anexo I desta convenção.

###### Cláusula 2.ª

###### Vigência

1 — A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, retroagindo-se, porém, os seus efeitos, quanto à tabela salarial, a 1 de Janeiro de 1978.

2 — Esta convenção será válida por dezoito meses, considerando-se automática e sucessivamente renovada por iguais períodos se nenhuma das partes tomar a iniciativa da sua revisão, nos termos do n.º 1 da cláusula seguinte.

3 — O prazo de vigência das tabelas salariais e das cláusulas com expressão pecuniária previstas nesta convenção será de doze meses.

4 — Até à entrada em vigor de nova convenção mantém-se em vigor as cláusulas constantes desta convenção.

###### Cláusula 3.ª

###### Revisão

1 — A parte que tomar a iniciativa da revisão desta convenção deverá apresentar à outra proposta escrita, até trinta dias antes do seu termo de vigência, devendo esta responder, também por escrito, nos trinta dias imediatos.

2 — Na falta de resposta no prazo referido no n.º 1, consideram-se abertas as negociações com base na proposta apresentada pela parte que tomou a iniciativa da revisão.

3 — Havendo contraproposta, consideram-se automaticamente abertas as negociações directas, devendo estas estar concluídas nos trinta dias seguintes.

4 — Os prazos referidos nesta cláusula poderão ser prorrogados por mútuo acordo das partes.

#### CAPÍTULO II

##### Admissão e carreira profissional

###### Cláusula 4.ª

###### Condições de admissão

1 — Só poderão ser admitidos na profissão individuos possuidores de cédula marítima com qualificação profissional.

2 — É vedado às empresas fixar até à idade legal de reforma um limite máximo de idade para efeitos de admissão de pessoal.

3 — As habilitações literárias mínimas são as exigidas por lei.

4 — A entidade patronal que readmitir ao seu serviço um empregado cujo contrato tenha sido rescin-

dido por ela nos cinco anos anteriores à sua readmissão fica obrigada a contar, no tempo de antiguidade do trabalhador, o período anterior à rescisão.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores, qualquer que seja a sua categoria, é feita a título experimental, nos primeiros quinze dias, durante os quais qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem qualquer indemnização ou compensação, considerando-se nulas as cláusulas de contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos.

2 — O prazo referido no número anterior não se aplica às funções de complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, casos em que o período experimental poderá ser superior, não podendo, no entanto, exceder trinta dias.

3 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

1 — As entidades patronais poderão admitir trabalhadores em substituição dos que estejam temporariamente impedidos de prestar a sua actividade, designadamente em consequência de acidente ou doença, serviço militar e licença com ou sem vencimento.

2 — A admissão efectuada nos termos do número anterior é feita a título provisório, enquanto durar o impedimento do trabalhador substituído, desde que o substituto tenha sido prevenido, de forma inequívoca e por escrito, da natureza provisória da prestação da actividade.

3 — O contrato com o trabalhador substituto cairá na data em que se verifique o regresso do substituído, salvo se aquele continuar ao serviço para além de quinze dias a contar daquela data, caso em que a sua admissão se tornará definitiva, para todos os efeitos, a partir do dia da admissão provisória.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Contratos a prazo

A contratação a prazo obedecerá ao disposto no Decreto-Lei n.º 781/76, de 28 de Outubro.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Recrutamento

1 — As entidades patronais obrigarão-se, sempre que tenham de admitir pessoal, a requisitá-lo ao Sindicato dos Maquinistas Práticos, Ajudantes e Artífices da Marinha Mercante do Distrito de Lisboa e a não

admitir pessoal estranho enquanto nele houver profissionais desempregados inscritos nas escalas de embarque.

2 — A requisição para recrutamento dará entrada no sindicato com a antecedência mínima de dois dias (quarenta e oito horas) da data da abertura da vaga, comprometendo-se o sindicato a fornecer os trabalhadores solicitados findo tal prazo, exceptuando-se a esta regra os casos inesperados, devidamente justificados pelo armador, que serão atendidos logo que possível.

3 — Os trabalhadores, quando se apresentem à entidade patronal, para admissão, deverão ser portadores da credencial passada pelo Sindicato dos Maquinistas Práticos, Ajudantes e Artífices da Marinha Mercante do Distrito de Lisboa, que não se poderá recusar a fazê-lo.

4 — O armador poderá recusar qualquer trabalhador, desde que apresente motivo justificado e fundamentado. Igual faculdade assiste ao trabalhador em relação ao armador.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Definição profissional de categoria

As funções e categorias profissionais abrangidas por esta convenção são as que se enumeram e definem no anexo I.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Criação de novas categorias profissionais

É vedada às empresas a criação de qualquer outra categoria profissional estranha às constantes no anexo I desta convenção.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Mapas de pessoal

Será enviado o mapa do pessoal nos termos dos Decretos-Leis n.os 439/77, de 25 de Outubro, e 563/77, de 31 de Dezembro.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Lotações

Os quadros mínimos das tripulações serão os resultantes das lotações que forem fixadas pelas entidades competentes.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Acesso

1 — Constitui acesso ou promoção a passagem de um trabalhador à categoria imediatamente superior, devendo-se observar as seguintes prioridades: antiguidade na empresa, dentro da mesma categoria profissional; competência profissional. Em caso de igual antiguidade entre dois ou mais tripulantes, a competência será analisada pelos trabalhadores da empresa e da respectiva profissão.

2 — Só poderão desempenhar os cargos de motista ou maquinista prático os inscritos marítimos devidamente habilitados com a respectiva carta.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

##### Cláusula 14.<sup>a</sup>

###### Deveres das entidades patronais

1 — São deveres das entidades patronais:

- a) Cumprir rigorosamente as obrigações decorrentes da presente CCT e das normas que a regem e apresentar, quando pedidos oficialmente, todos os elementos relativos ao seu cumprimento.
- b) Tratar com urbanidade o trabalhador e, sempre que tiver de lhe fazer alguma observação ou admoestaçāo, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;
- c) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que convencionalmente lhe for devida e quando lhe for devida;
- d) Observar as convenções internacionais em vigor em Portugal sobre o alojamento e segurança no respeitante aos trabalhadores;
- e) Indemnizar, nos termos da lei, os trabalhadores dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, quando não seguros;
- f) Não impedir o trabalhador do exercício de cargos para que seja nomeado ou eleito em organismos sindicais, instituições de segurança social e comissões oficializadas inerentes à actividade sindical, dispensando-os, sem prejuízo da sua retribuição, dentro dos limites de crédito de horas estabelecidas em lei;
- g) Instalar condições materiais nas unidades de produção com vista ao convívio e bom ambiente social;
- h) Exigir do trabalhador apenas as tarefas compatíveis com as suas funções específicas, de acordo com a definição de funções do anexo I, salvo os casos previstos na lei aplicável ao trabalho a bordo ou nesta convenção;
- i) Ouvir os trabalhadores, através dos seus representantes oficialmente reconhecidos, sobre aspectos inerentes à eficiência dos serviços e bem estar dos mesmos, nos termos da lei;
- j) Fornecer aos dirigentes sindicais e/ou comissões de delegados sindicais na empresa todos os elementos que permitam fiscalizar a actividade da entidade patronal, nos termos da lei;
- l) Facultar, sem prejuízo da remuneração, aos seus empregados que frequentem estabelecimentos de ensino oficial e oficializado o tempo necessário à prestação de provas de

exame, bem como facilitar-lhes assistência às aulas, ficando os profissionais nestas condições dispensados de prolongamentos de horário de trabalho;

- m) Enviar mensalmente ao Sindicato o produto das quotizações, se possível em cheques ou vales de correio, até ao dia 10 do mês seguinte àquele em que as mesmas digam respeito, acompanhado dos respectivos mapas de quotização, convenientemente preenchidos em todas as suas colunas, com a indicação clara das categorias dos trabalhadores;
- n) Permitir a afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do Sindicato aos sócios que trabalham na empresa;
- o) Proporcionar aos trabalhadores condições susceptíveis de levá-los à ampliação das suas habilitações literárias e profissionais;
- p) Fornecer roupas, utensílios de higiene e de cozinha, incluindo o gás, de acordo com as necessidades dos trabalhadores e das instalações das embarcações.

##### Cláusula 15.<sup>a</sup>

###### Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhe estiverem confiadas;
- b) Executar os serviços segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- d) Usar de urbanidade e lealdade nas suas relações como prestador de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- f) Proceder com justiça em relação às infrações disciplinares dos seus subordinados;
- g) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- h) Dar estrito cumprimento à presente convenção;
- i) Aumentar a sua cultura, em especial cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- j) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- l) Manobrar e proceder a todas as operações necessárias à boa navegação, salvação e conservação da embarcação a seu cargo, ainda que tais manobras e operações tenham de ser realizadas fora do período normal de trabalho, previsto na cláusula 25.º;
- m) Guardar sigilo profissional;

2 — Nenhum trabalhador poderá ser dispensado dos seus serviços enquanto a respectiva embarcação estiver a trabalhar, salvo os casos especiais previstos nesta convenção.

## Cláusula 16.\*

### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido às entidades patronais:

- 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 pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição, salvo havendo acordo do trabalhador e ouvido o Sindicato e salvo os casos previstos na lei;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo os casos previstos na lei;
- e) Exigir dos trabalhadores tarefas manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, a não ser com o seu acordo, salvo os casos previstos na presente convenção;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelas entidades patronais ou por pessoas por elas indicadas;
- h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviço aos trabalhadores;
- i) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- j) Opor-se a qualquer forma legal de organização ou escolha dos trabalhadores, nomeadamente:
  - Delegados sindicais;
  - Comissões de delegados sindicais;
  - Comissões de delegados intersindicais.

2 — Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos no n.º 1 desta cláusula.

## Cláusula 17.\*

### Deslocação de trabalhadores de uma embarcação para outra

\* 1 — A entidade patronal só poderá deslocar trabalhadores de uma embarcação para outra em caso fortuito ou de força maior, por um período máximo de quarenta e oito horas e com o acordo do trabalhador, dando conhecimento ao seu sindicato.

2 — O trabalhador deslocado será substituído pelo que hierarquicamente se lhe seguir.

3 — Estas deslocações não podem, em caso algum, prejudicar a retribuição dos trabalhadores.

## Cláusula 18.\*

### Transmissão de ordens

1 — As ordens serão dadas pelo responsável do serviço ao mestre da embarcação ou, na falta deste, ao seu substituto no local onde a embarcação se encontrar, pelos meios mais adequados para o efeito.

2 — Aos domingos e feriados não podem ser dadas ordens aos trabalhadores, mas devem cumprir as ordens dadas na véspera, dentro do horário normal de trabalho.

3 — As embarcações que receberem carga de navios nos dias previstos no número anterior só poderão seguir para os locais de abrigo entre Santo Amaro e Poço do Bispo, salvo se razões de segurança, devidamente comprovadas, obrigarem a navegação diversa ou se tratar de estaleiros navais.

4 — As ordens para prolongamento de serviços extraordinários terão de ser obrigatoriamente comunicadas ao mestre da embarcação, impreterivelmente até uma hora antes do termo do seu período normal de trabalho, indicando-lhe o fim do trabalho por períodos a cada embarcação de transporte de mercadorias.

5 — Por períodos entende-se o trabalho prestado das 17 às 20, das 21 às 24 e das 0 às 8 horas.

6 — Nas gruas flutuantes empregues nas cargas e descargas de navios mercantes os trabalhadores ao seu serviço serão sempre abrangidos pelo último período dado aos estivadores que trabalhem nessas operações.

## Cláusula 19.\*

### Transmissão de embarcação

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

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

3 — Para efeito do n.º 2 deverá o adquirente, durante os quinze dias anteriores à transacção, comunicar a todos os trabalhadores da embarcação, por escrito, que devem reclamar os seus créditos.

## Cláusula 20.<sup>a</sup>

### Cessação da actividade da embarcação

1 — Na cessação da actividade da embarcação a entidade patronal obriga-se a garantir a continuidade de emprego, nos seus quadros de mar ou terra, aos trabalhadores que assim o desejarem.

2 — Se se verificar a hipótese do número anterior e se tal for necessário, a empresa obriga-se a promover as acções necessárias à reconversão do trabalhador, para outras funções do quadro de mar ou de terra, diferentes das que vinha desempenhando até aí.

3 — Aos trabalhadores que não aceitarem a continuidade do emprego, noutra ramo de actividade, a entidade patronal pagar-lhes-á a importância correspondente à indemnização, constante da cláusula 68.<sup>a</sup>

4 — Qualquer situação que se relacione com a cessação da actividade da embarcação não poderá ser consumada sem conhecimento prévio do sindicato.

## Cláusula 21.<sup>a</sup>

### Fusão da empresa

Em caso de fusão prevalecerá a convenção que conceder tratamento mais favorável aos trabalhadores.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

## Cláusula 22.<sup>a</sup>

### Período normal de trabalho

1 — O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, denomina-se período normal de trabalho.

2 — O limite máximo do período normal de trabalho semanal, para os trabalhadores abrangidos por esta convenção, será de 44 horas, prestadas de acordo com o seguinte horário diário:

- a) De segunda-feira a sexta-feira, das 8 às 12 e das 13 às 17 horas;
- b) Aos sábados, das 8 às 12 horas.

3 — Sempre que possível, poderão as entidades patronais dispensar os trabalhadores no primeiro período de sábado.

4 — Se a hora do almoço (das 12 às 13 horas) não for respeitada, a entidade patronal ficará obrigada ao pagamento de uma hora extraordinária, sem prejuízo do direito de se respeitar, para o almoço dos trabalhadores, a hora imediatamente a seguir (das 13 às 14 horas).

5 — As empresas de laboração contínua e ou de obras públicas, designadamente dragagens, construção de muralhas, cais, docas e estaleiros navais, poderão adoptar o regime de turnos, nos termos desta convenção.

6 — Para efeitos de aplicação do estabelecido no número anterior deverão as entidades patronais interessadas elaborar a composição dos respectivos turnos, ouvido o sindicato, remetendo-os, acompanhados de parecer daquele, ao Ministério do Trabalho para efeitos de aprovação.

## Cláusula 23.<sup>a</sup>

### Trabalho nocturno

Considera-se nocturno todo o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

## Cláusula 24.<sup>a</sup>

### Trabalho extraordinário

1 — Considera-se extraordinário todo o trabalho prestado fora do período normal diário.

2 — O trabalho extraordinário, definido no número anterior, implicará o recebimento de horas extraordinárias, de acordo com as condições que se descrevem:

- a) Sempre que se prolongue para além das 0 horas e 30 minutos, terão os trabalhadores direito ao recebimento de horas extraordinárias das 17 às 8 horas;
- b) Sempre que os trabalhadores iniciem o trabalho às 7 horas, terão direito ao recebimento de uma hora extraordinária das 7 às 8 horas;
- c) Sempre que os trabalhadores iniciem o trabalho às 6 horas terão direito ao recebimento de horas extraordinárias das 5 horas às 8 horas;
- d) Sempre que os trabalhadores iniciem o trabalho às 5 horas, terão direito ao recebimento de horas extraordinárias das 17 às 8 horas.

3 — É considerado tempo de trabalho, e portanto pago como extraordinário, quando ocorra fora do período normal, o tempo em que os tripulantes aguardem na embarcação condições hidrográficas ou outras, favoráveis à navegabilidade das embarcações.

## Cláusula 25.<sup>a</sup>

### Dispensa da prestação de serviço extraordinário

1 — O trabalhador será dispensado de prestar trabalho extraordinário, quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

2 — Consideram-se atendíveis, entre outros, os seguintes motivos:

- a) Frequência de estabelecimentos de ensino;

- b) Participação na vida sindical, representação de trabalhadores em comissões ou em instituições de previdência;
- c) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- d) No período de trinta dias, após a licença de luto, nos tempos da cláusula 60.º;
- e) Tenham prestado mais do que noventa horas extraordinárias de trabalho efectivo ao longo do mês.

#### Cláusula 26.º

##### Trabalho de turnos

i — Sempre que o período de laboração ultrapasse os limites máximos do horário normal de trabalho, poderão ser organizados horários de trabalho por turnos, de rotação contínua ou descontínua, ouvidos os trabalhadores e o sindicato.

2 — O período de trabalho diário dos trabalhadores em regime de turnos, não poderá exceder os limites previstos nesta convenção e deverá ser interrompido, por um intervalo de uma hora, para refeição, de forma a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3 — O período referido neste ponto para tempo de refeição poderá ser diferente do estabelecido, desde que as necessidades de laboração das empresas o aconselhem e haja acordo entre os trabalhadores, respectivo sindicato e empresas.

4 — Sempre que os trabalhadores assegurem o funcionamento de uma instalação ou serviço durante o intervalo de refeição ou descanso, esse intervalo será contado como tempo de trabalho efectivo.

5 — As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudança de turno após o período de descanso semanal e de acordo com a escala de turnos rotativos.

6 — Os horários dos turnos previstos nesta convenção, depois de devidamente aprovados, poderão ser afixados nos locais de trabalho, em lugar bem visível.

7 — São permitidas trocas de turnos, entre trabalhadores da mesma categoria e especialidade, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas à entidade patronal, no início do trabalho.

8 — Qualquer trabalhador que comprove, através de atestado médico, a impossibilidade de continuar a trabalhar no regime de turnos, passará imediatamente ao horário normal.

9 — Aos trabalhadores neste regime será assegurado, pela empresa, o transporte de ida e volta para o local de trabalho, quando não existam transportes públicos, às horas de entrada e saída do trabalho.

## CAPÍTULO V

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 27.º

##### Retribuição base

1 — Considera-se retribuição tudo quanto os trabalhadores tenham direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — As remunerações base mensais, para os trabalhadores abrangidos por esta convenção, são as constantes no anexo II.

#### Cláusula 28.º

##### Tempo e forma de pagamento

1 — A retribuição será paga ao mês qualquer que seja o horário e a categoria profissional dos trabalhadores.

2 — O valor da hora de trabalho normal, para efeitos de pagamento de trabalho extraordinário e desconto de faltas, é calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração base mensal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

Ao valor encontrado após a aplicação da percentagem por trabalho extraordinário, acrescerão as percentagens a que eventualmente o trabalhador tenha direito por diuturnidades, subsídio de turno, subsídio de gases, subsídio por condução de embarcações superior a 600 H. P., subsídio de trabalhos portuários e obras públicas, subsídio de transportes de cargas perigosas, cujos valores são também calculados com base na mesma fórmula.

3 — O pagamento deve ser efectuado num dos três últimos dias de trabalho do mês a que respeita, não podendo o trabalhador ser retido, para aquele efeito, além do período normal diário de trabalho, a menos que a empresa lhe remunere o tempo gasto, como trabalho extraordinário, nos termos desta convenção.

#### Cláusula 29.º

##### Documento de pagamento

As entidades patronais são obrigadas a entregar aos trabalhadores, no acto de pagamento da retribuição, um talão preenchido de forma indelével, no qual conste o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de inscrição na Caixa de Previdência, período de trabalho correspondente à retribuição, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas extraordinárias, ou a trabalho nos dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

## Cláusula 30.<sup>a</sup>

### Remuneração do trabalho extraordinário

1 — O trabalho extraordinário dá direito a uma remuneração especial, calculada em função da retribuição horária praticada nos termos da cláusula 28.<sup>a</sup>, que será acrescida das seguintes percentagens:

- a) 50 %, de segunda-feira a sábado até às 12 horas;
- b) A hora de refeição, quando não respeitada, terá o acréscimo de 100 %;
- c) O trabalho efectuado aos sábados depois das 12 horas e até às 24 horas será indivisível e remunerado com o acréscimo de 150 %.

2 — Para efeitos de pagamento do trabalho extraordinário, a hora considera-se indivisível.

## Cláusula 31.<sup>a</sup>

### Remuneração do trabalho em dias de descanso semanal e feriados

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados ficará sujeito ao horário dos dias úteis, será indivisível e remunerado com o acréscimo de 200 % sobre a retribuição normal, calculada na base da retribuição praticada.

2 — As horas de trabalho efectuadas aos domingos e feriados entre as 0 e as 8 horas ou entre as 17 e as 24 horas serão indivisíveis e remuneradas com o acréscimo de 200 %.

3 — Sem prejuízo da remuneração prevista nesta cláusula, o trabalhador que for chamado a prestar serviço no dia de descanso semanal e feriados, terá direito a descansar num dos três dias seguintes.

## Cláusula 32.<sup>a</sup>

### Remuneração de trabalho nocturno

1 — As horas prestadas em regime de trabalho nocturno serão remuneradas com um acréscimo de 25 % sobre a retribuição da hora normal.

2 — A aplicação do disposto no número anterior não prejudica o pagamento devido por trabalho extraordinário.

## Cláusula 33.<sup>a</sup>

### Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores que prestam serviço por turnos terão direito a um subsídio mensal, correspondente a 25 % da retribuição certa praticada.

2 — Quando, por conveniência da entidade patronal, os trabalhadores mudarem de turno, antes do dia de descanso semanal, terão direito a um subsídio de 50 %, calculado na base da remuneração praticada, somente enquanto permanecerem naquele turno e até ao dia de descanso semanal.

3 — Este subsídio será acumulável com o complemento por trabalho nocturno.

## Cláusula 34.<sup>a</sup>

### Despesas em serviço e pequenas deslocações

1 — Considera-se haver pequena deslocação em serviço sempre que o trabalhador entre ou saia fora do local habitual de trabalho, o que corresponde à «estação base» das embarcações.

Para as embarcações que operam entre Santo Amaro e Olivais considera-se como sua «estação base» toda essa zona.

2 — Os trabalhadores deslocados, nas condições previstas no número anterior, terão direito:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte até à sua estação base;
- b) Ao pagamento de telefonemas ou quaisquer outras despesas efectuadas por motivo de serviço;
- c) Ao pagamento de um montante equivalente a duas horas de trabalho extraordinário correspondendo respectivamente à ida e volta do trabalho;
- d) Ao pagamento de um montante equivalente a uma hora de trabalho extraordinário, quando implique unicamente uma das situações previstas na alínea anterior.

## Cláusula 35.<sup>a</sup>

### Trabalho fora do local habitual

1 — Considera-se deslocação em serviço, para efeitos desta cláusula, a mudança do trabalhador para local ou zona diferente daquela em que habitualmente presta o seu trabalho e por um período de tempo que não exceda noventa dias.

2 — A entidade patronal custeará integralmente as despesas inerentes à deslocação, nomeadamente transportes, alojamento e alimentação.

3 — Quando a deslocação exceder quinze dias e por cada período subsequente de igual duração, o trabalhador terá direito a efectuar, a expensas da entidade patronal, uma viagem de ida e volta à sua residência habitual.

## Cláusula 36.<sup>a</sup>

### Transferência definitiva do trabalhador

1 — O trabalhador só pode ser transferido para fora do porto de armamento com o seu acordo.

2 — No caso de se verificar a transferência, a entidade patronal fica obrigada a custear todas as despesas directamente impostas por essa transferência, designadamente transporte e alojamento.

3 — No caso de o trabalhador não aceitar a transferência, e quiser rescindir o contrato com a empresa, receberá a indemnização prevista na cláusula 68.<sup>a</sup>

### Cláusula 37.\*

#### Transporte de cargas perigosas

1 — Nas embarcações destinadas ao transporte exclusivo de produtos inflamáveis, corrosivos, explosivos, tóxicos e nas estações de limpeza e desgasificação de navios, os trabalhadores ao seu serviço, terão direito a receber, com carácter permanente, um subsídio de 20% sobre a remuneração base auferida, que também será contado para efeito de cálculo de horas extraordinárias.

### Cláusula 38.\*

#### Trabalhos portuários e obras públicas

Os trabalhadores em serviço nas embarcações destinadas aos trabalhos portuários e obras públicas terão direito a um subsídio de 15% sobre a remuneração base auferida, que será também contado para efeitos de cálculo de horas extraordinárias.

### Cláusula 39.\*

#### Trabalho fora do tráfego local

Sempre que uma embarcação destinada ao tráfego local, por qualquer motivo, tenha de prestar serviço fora da barra, os seus trabalhadores terão direito a um subsídio de 100% sobre as remunerações auferidas bem como sobre as horas extraordinárias, durante o tempo em que esse trabalho durar.

### Cláusula 40.\*

#### Subsídio para refeições

1 — Sempre que as embarcações estejam atracadas aos cais das companhias petrolíferas ou a navios petroleiros ou acidentalmente transportem carga explosiva ou reconhecida como inflamável e, por esse motivo, os trabalhadores não possam fazer lume, ser-lhes-á atribuído um subsídio diário, para alimentação, de acordo com a seguinte tabela:

- a) Pequeno almoço — 25\$;
- b) Almoço — 90\$;
- c) Jantar — 90\$;
- d) Ceia — 25\$.

2 — Consideram-se como horas de refeição, início e termo:

- a) Pequeno almoço — entre as 7 e as 8 horas;
- b) Almoço — entre as 12 e as 13 horas;
- c) Jantar — entre as 20 e as 21 horas;
- d) Ceia — após as 0 horas.

3 — As subvenções previstas nas alíneas a), c) e d) do n.º 1 serão atribuídas também a todos os trabalhadores que, em prestação de trabalho extraordinário, atinjam os horários previstos no n.º 2 desta cláusula.

4 — Quando se trate de embarcações que sejam destinadas exclusivamente ao transporte de produtos inflamáveis não é devido o subsídio previsto no n.º 1 desta cláusula, tendo, neste caso, os trabalhadores direito a um subsídio mensal fixo para alimentação

de 2250\$; no caso de prestação efectiva de trabalho extraordinário em que se atinjam as horas de refeição, estabelecidas nos respectivos horários de trabalho, os trabalhadores terão direito, além deste subsídio mensal fixo, à ou às subvenções de refeição correspondentes e previstas no n.º 1 desta cláusula.

5 — O subsídio previsto no n.º 1 não será devido sempre que:

- a) A entidade patronal forneça a alimentação;
- b) Em terra, junto do cais, exista refeitório.

### Cláusula 41.\*

#### Embarcações com máquinas superiores a 600 H. P.

Os motoristas práticos que conduzam máquinas de potência superior a 600 H. P. e durante o tempo que exercam tais funções terão direito a um subsídio de 20% sobre o valor da remuneração base praticada, que será também devido quando em prestação de trabalho extraordinário.

### Cláusula 42.\*

#### Compensação por serviços tóxicos

Todo o pessoal de máquinas tem direito a um subsídio de 10% sobre a remuneração base praticada, a título de compensação, enquanto trabalhar em serviços ou ambientes insalubres, tóxicos ou depauperantes.

### Cláusula 43.\*

#### Substituições temporárias

1 — Sempre que qualquer trabalhador substitua outro de categoria e remuneração superior terá direito a receber a remuneração base praticada para a categoria do substituído e todos os subsídios devidos pelo exercício da função enquanto durar essa situação.

2 — Se a substituição durar mais de cento e oitenta dias, o substituto manterá o direito à remuneração do substituído quando, finda a substituição, este regressar ao desempenho das funções anteriores, salvo se a substituição tiver sido por doença, acidente ou serviço militar do substituído.

### Cláusula 44.\*

#### Diuturnidades

1 — As remunerações auferidas pelos trabalhadores serão acrescidas de 5% por cada dois anos de permanência na mesma categoria, até ao limite máximo de quatro diuturnidades.

2 — As diuturnidades, referidas no número anterior, deixarão de ser atribuídas se, entretanto, a melhoria de remunerações concedida voluntariamente pelas entidades patronais já for superior ao valor das diuturnidades vencidas.

3 — Os períodos, para efeitos de diuturnidades, contam-se a partir do dia 1 de Janeiro de 1975.

4 — Salvaguardam-se outras modalidades mais favoráveis praticadas pelas entidades patronais aos seus trabalhadores.

#### Cláusula 45.\*

##### Roupa de trabalho

As empresas proprietárias de embarcações que transportem materiais inflamáveis, corrosivos, nocivos e oleaginosos obrigam-se a fornecer aos seus trabalhadores vestuário próprio para o desempenho das suas funções.

#### Cláusula 46.\*

##### Perda de haveres

Em caso de naufrágio, abandono, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro desastre em que o trabalhador perca ou danifique os seus haveres, a entidade patronal obriga-se ao pagamento de uma indemnização, que será no máximo de 10 000\$ por cada trabalhador, ou de montante inferior desde que a entidade patronal faça prova de que não há lugar a maior indemnização, devendo os trabalhadores discriminar os valores perdidos.

#### Cláusula 47.\*

##### Subsídio de Natal

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço, até o dia 15 de Dezembro de cada ano, um subsídio de Natal, correspondente a um mês de retribuição efectiva praticada.

2 — No caso de suspensão do contrato de trabalho ou da cessação, o trabalhador tem sempre o direito a receber a importância proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado.

3 — Os trabalhadores que, na referida época, não tenham ainda completado um ano de serviço terão direito a um subsídio proporcional aos meses de trabalho efectivamente prestado.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão de prestação do trabalho

#### Cláusula 48.\*

##### Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
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.

2 — São também feriados o dia 24 de Dezembro e o feriado municipal da sede da empresa.

#### Cláusula 49.\*

##### Descanso semanal e descanso semanal complementar

1 — O descanso semanal para os trabalhadores abrangidos por esta convenção é o domingo.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos rotativos terão dois dias de descanso semanal, conforme o respectivo mapa de turnos.

3 — Os restantes trabalhadores têm direito a meio dia de descanso semanal complementar, que coincidirá com a tarde de sábado (a partir das 12 horas).

#### Cláusula 50.\*

##### Férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a gozar em cada ano civil e sem prejuízo da sua retribuição um período de trinta dias de férias de calendário.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente àquele em que prestou serviço.

3 — A retribuição dos trabalhadores durante as férias não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente em serviço e deverá ser paga antes do seu início.

4 — Sempre que se verifique a admissão de um trabalhador dentro do 1.º semestre de cada ano, esse trabalhador terá direito a gozar, no ano da admissão, dez dias de férias.

5 — Os trabalhadores contratados a prazo têm direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio por cada mês completo de serviço.

#### Cláusula 51.\*

##### Gozo de férias

O período de férias será gozado em dias seguidos ou, por acordo entre as partes, em dois períodos.

#### Cláusula 52.\*

##### Impossibilidade total ou parcial de gozo de férias

1 — Se por motivo de doença ou acidente o trabalhador tiver deixado de gozar toda ou parte das férias a que tem direito, deverá gozá-las após a alta ou em data a combinar entre as partes.

2 — Se por motivo do número anterior o trabalhador chegar ao fim do ano, sem poder gozar todas ou parte das férias a que tem direito, ser-lhe-ão remunerados tantos dias quantos de férias deixou de gozar.

3 — A justificação de doença a que se refere esta cláusula só pode ser dada pelos estabelecimentos hospitalares ou pelos médicos da Caixa de Previdência, através dos respectivos boletins de baixa.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Férias e serviço militar

1 — O trabalhador que seja chamado a prestar serviço militar obrigatório deve gozar as suas férias antes da incorporação, se ainda as não tiver gozado, devendo, por isso, avisar a entidade patronal logo que do facto tenha conhecimento.

2 — Se o trabalhador não dispuser de tempo suficiente para poder gozar as suas férias, receberá a retribuição correspondente ao período destas, bem como ao correspondente subsídio das férias vencidas.

3 — No ano em que o trabalhador regresse à empresa, tendo acabado o tempo de prestação do serviço militar, terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, se estivesse estado sempre ao serviço da empresa.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Marcação e acumulação de férias

1 — Não é permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre os trabalhadores e as entidades patronais, sendo para o efeito elaborado um mapa até ao fim do mês de Março; se não houver acordo, a entidade patronal fixará as mesmas entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

3 — Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar será concedido o direito de gozarem férias simultaneamente.

4 — Deverá ser considerado, na escolha do período de férias, o caso dos trabalhadores que, tendo filhos na idade escolar, tenham necessidade de fixar determinado período e bem assim o caso de trabalhadores em época de exame.

5 — As empresas obrigam-se a dar aos seus trabalhadores imediato conhecimento do mapa de férias, devendo enviar uma cópia deste, nos quinze dias imediatos, ao sindicato outorgante desta convenção.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Irrenunciabilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição suplementar, ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, salvo nos casos previstos nesta convenção.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — As entidades patronais pagarão, a todos os trabalhadores, antes do início das férias, um subsídio de montante igual à retribuição das mesmas.

2 — Cessando o contrato de trabalho, as entidades patronais pagarão aos trabalhadores a retribuição correspondente ao período de férias vencido e o respectivo subsídio salvo se os trabalhadores já as tiverem gozado, bem como a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação e respectivo subsídio.

3 — O regime previsto nos números anteriores é extensivo a todos os trabalhadores com direito a férias, designadamente os contratados a prazo.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

1 — A entidade patronal que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, nos termos das cláusulas anteriores, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias que deixou de gozar.

2 — O disposto no n.º 1 não prejudica a aplicação das sanções em que as empresas incorram, por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — As empresas podem conceder aos seus trabalhadores, a requerimento destes, licença sem retribuição.

2 — O período de licença, previsto no número anterior, conta-se sempre para efeitos de continuidade. Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Faltas — Definição de faltas

1 — Falta é a ausência do trabalhador ao trabalho durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — As ausências por períodos inferiores ao período normal de trabalho serão consideradas, para efeitos de determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta, somando os tempos respectivos e reduzindo os totais a horas.

3 — Todas as faltas justificadas deverão ser participadas à entidade patronal com a antecedência

mínima de cinco dias, salvo as dadas em caso de força maior, as quais, por serem imprevisíveis, deverão ser participadas à entidade patronal, logo que possível.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas, sem prejuízo das férias e da antiguidade, as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pelas entidades patronais, bem como as motivadas por:

- a) Doença ou acidente de trabalho;
- b) Prestação de serviço militar obrigatório ou cumprimento de outros deveres de carácter público;
- c) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo algum haja contribuído, nomeadamente cumprimento de obrigações legais ou necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de doença ou acidente, no máximo de doze dias por ano;
- d) Prática de actos justificadamente necessários ao exercício de funções em instituições de previdência, em organismos sindicais e comissões sindicais de empresa, nos termos da lei sindical;
- e) Casamento, durante onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- f) Falecimento do cônjuge, pais, filhos, avós e irmãos, durante três dias, acrescidos de dois para viagens quando a distância o imponha;
- g) Falecimentos de sogros, durante dois dias, acrescidos de dois dias para viagens quando a distância o imponha;
- h) Falecimento dos padrastos, enteados, tios, primos, sobrinhos, cunhados e restantes afins, durante um dia, acrescido de dois para viagens, quando a distância o imponha;
- i) Parto da esposa, durante dois dias;
- j) Prestação de provas de exame em estabelecimentos de ensino, durante os dias de realização dos mesmos;
- l) Doação de sangue, a título gracioso, durante um dia.

2 — As faltas previstas nas alíneas c), e), f), g), h), i), j) e l) não envolvem perda de retribuição; não envolvem ainda perda de retribuição as faltas previstas na alínea d) do número anterior que não excedam os limites previstos na lei sindical.

3 — Nos casos previstos no n.º 1, a entidade patronal poderá exigir a prova da veracidade dos factos alegados.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Faltas não justificadas

1 — São consideradas faltas não justificadas todas as não previstas na cláusula anterior.

2 — As faltas não justificadas dão direito à entidade patronal a descontar na retribuição a importância

correspondente, ou, se o trabalhador assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

3 — O período de tempo correspondente às faltas não justificadas será descontado na antiguidade.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

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

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

3 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

4 — É garantido o lugar aos trabalhadores impossibilitados de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva enquanto não transitar em julgado a sentença que o tenha condenado.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Ressarcimento do trabalhador

1 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de quinze dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

2 — As entidades patronais que se oponham a que os trabalhadores retomen o serviço dentro do prazo de quinze dias, a contar da data da sua apresentação, ficam obrigadas a pagar as indemnizações previstas na cláusula 68.<sup>a</sup>

### CAPÍTULO VII

#### Causas de extinção do contrato de trabalho

##### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Da cessação do contrato

###### O contrato de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por rescisão de qualquer das partes ocorrendo justa causa;
- d) Por rescisão unilateral por parte do trabalhador;
- e) Por despedimento colectivo.

## Cláusula 65.\*

### -Rescisão por mútuo acordo

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

## Cláusula 66.\*

### Rescisão com justa causa

1 — Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho, comunicando, por forma inequívoca, essa vontade à outra parte.

2 — A rescisão produz efeitos a partir do momento em que a sua comunicação, por escrito, com aviso de recepção ou em protocolo, chegue ao conhecimento do destinatário.

3 — Só são atendidos para fundamentar a rescisão, com base em justa causa, os factos como tal expressamente invocados na comunicação da rescisão.

## Cláusula 67.\*

### Justa causa de rescisão

I — Constituem, designadamente, motivos de justa causa para rescisão do contrato:

1 — Por parte do armador:

- a) A ofensa à honra ou dignidade do armador ou seus representantes, por parte dos trabalhadores;
- b) Exercício de violências físicas, sequestros de pessoas ou de retenção de bens;
- c) A inobservância das regras de disciplina;
- d) A recusa de prestar serviço indicado pelo superior hierárquico compatível com as funções do trabalhador;
- e) Insubordinação;
- f) Provocação repetida de conflitos com camaradas de trabalho;
- g) Violção de direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;
- h) A lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- i) A falta reiterada e injustificada à prestação do trabalho.

2 — Por parte dos trabalhadores:

- a) Ofensa à honra e dignidade do trabalhador, por parte do armador ou seus representantes;
- b) A falta de pagamento da retribuição, na forma devida;
- c) A necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- d) Violão das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- e) Aplicação de sanções abusivas;

- f) Falta de condições de higiene e segurança no trabalho;
- g) A lesão de interesses patrimoniais do trabalhador;
- h) A conduta intencional dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

II — Qualquer despedimento com justa causa será precedido de processo disciplinar adequado.

## Cláusula 68.\*

### Indemnização por despedimento

A empresa que efectue um despedimento sem justa causa, ou caso o trabalhador rescinda o contrato com justa causa, desde que os fundamentos de rescisão impliquem responsabilidade para a empresa, o trabalhador será indemnizado da forma seguinte:

- a) Receberá sempre por completo o mês em que se verifique o despedimento;
- b) A indemnização, independentemente do tempo de antiguidade do trabalhador, nunca poderá ser inferior a três meses de retribuição;
- c) Um mês de retribuição por cada ano de serviço, se o trabalhador tiver menos de oito anos de antiguidade na empresa;
- d) Um mês e meio de retribuição por cada ano de serviço, se o trabalhador tiver de oito a quinze anos de serviço na empresa;
- e) Dois meses de retribuição por cada ano completo de antiguidade, se o trabalhador tiver de quinze a vinte e cinco anos de serviço na empresa;
- f) Dois meses e meio de retribuição por cada ano completo de antiguidade, se o trabalhador tiver mais de vinte e cinco anos de serviço na empresa;
- g) Três meses de retribuição por cada ano completo de antiguidade se o trabalhador tiver mais de vinte e cinco anos de serviço na empresa e mais de 45 de idade.

## Cláusula 69.\*

### Denúncia unilateral do contrato pelo trabalhador

I — Os trabalhadores que se despedirem sem justa causa deverão avisar as entidades patronais com uma antecedência de vinte dias.

2 — A falta do aviso prévio, previsto nesta cláusula, obriga os trabalhadores ao pagamento de uma indemnização igual à remuneração correspondente.

## Cláusula 70.\*

### Disciplina

Todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção ficam sujeitos, para efeitos disciplinares, ao Regulamento de Inscrição Marítima — RIM e demais legislação aplicável aos trabalhadores abrangidos por esta convenção que vier a ser promulgada.

### Cláusula 71.<sup>a</sup>

#### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar o cumprimento de ordens a que não deve obediência, nos termos da alínea b) da cláusula 15.<sup>a</sup>;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência, em comissões sindicais de empresas;
- d) Denunciar o não cumprimento desta convenção e demais legislação por parte da entidade patronal;
- e) Depor em tribunal em defesa de colegas de trabalho;
- f) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presumem-se abusivos o despedimento ou aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d), e) e f) do n.º 1 desta cláusula, ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c) ou da data de apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou outro caso, o trabalhador servia a empresa.

### Cláusula 72.<sup>a</sup>

#### Consequência da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos desta convenção, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho e sem prejuízo das respectivas sanções e indemnizações, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 68.<sup>a</sup>;
- b) Tratando-se de multa ou suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância daquela ou da retribuição perdida e, no caso da alínea c) da cláusula 71.<sup>a</sup>, não será nunca inferior a vinte vezes aquelas quantias.

## CAPÍTULO VIII

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

#### Direitos dos trabalhadores-estudantes

1 — As entidades patronais concederão a todos os os trabalhadores a mesma oportunidade de se valo-

rizarem, qualquer que seja a sua função na empresa, reconhecendo os seguintes direitos:

- a) Os trabalhadores-estudantes, nos dias que tenham aulas, poderão deixar os seus locais de trabalho meia hora antes do termo do período normal de trabalho, desde que justifiquem tal necessidade e avisem com a necessária antecedência;
- b) Possibilidade de gozarem férias interpoladamente;
- c) Faltar em cada ano civil, sem perda de retribuição, o tempo necessário à prestação de provas de exame e ainda seis dias, consecutivos ou não, para preparação das mesmas, podendo, neste caso, as entidades patronais deduzir nas férias um dia por cada três dias de faltas ou deduzir na mesma proporção a retribuição, conforme preferir o trabalhador.

2 — Para usufruir desta cláusula o trabalhador-estudante terá de, anualmente, prestar prova documental do seu aproveitamento escolar e, trimestralmente, prova de frequência das aulas.

## CAPÍTULO IX

### Previdência

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

#### Princípio geral

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por esta convenção contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abranjam, nos termos dos respectivos regulamentos.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

#### Reconversão de trabalhadores incapacitados

Quando, por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional, o trabalhador ficar parcialmente incapacitado para o trabalho, a respectiva entidade patronal diligenciará por conseguir a sua reconversão para funções compatíveis com a sua capacidade.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

#### Morte do trabalhador

Por falecimento do trabalhador todos os direitos vencidos, nomeadamente o valor das férias ou períodos de descanso e respectivos subsídios, são pertença do agregado familiar.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

#### Assistência

As entidades patronais abrangidas por esta convenção com mais de duzentos trabalhadores no seu quadro permanente obrigam-se a manter um posto médico dirigido por um clínico da empresa, com serviço de enfermagem permanente.

## Cláusula 78.<sup>a</sup>

As entidades patronais abrangidas por esta convenção com mais de cem trabalhadores no seu quadro permanente, representados pelos sindicatos do sector, devem manter um serviço de refeitório para todos os trabalhadores ao seu serviço, comparticipando nas despesas das refeições. Estas devem ser constituídas, pelo menos, por sopa, pão, vinho ou leite, prato de carne ou de peixe e doce ou fruta.

## CAPÍTULO X

### Higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

As entidades patronais devem instalar o seu pessoal em boas condições de higiene, observando o respectivo regulamento anexo a esta convenção (anexo III), e prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

## CAPÍTULO XI

### Formação profissional

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Responsabilidade das empresas

As empresas são responsáveis pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo para tanto:

- a) Respeitar o disposto nesta convenção quanto a habilitações escolares mínimas;
- b) Dar preferência aos habilitados nas admissões e promoções, quando se verifique igualdade de circunstâncias na preferência;
- c) Apoiar a frequência de cursos oficiais e outros, facilitando para o efeito a frequência das aulas e preparação para exames;
- d) Criar ou apoiar cursos de treino e aperfeiçoamento profissional.

## CAPÍTULO XII

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Manutenção das regalias adquiridas

1 — Com a entrada em vigor da presente convenção colectiva de trabalho ficam revogadas todas as cláusulas dos CCT anteriores, por se entender expressamente que esta convenção é, no seu conjunto, globalmente mais favorável.

2 — Mantêm-se em vigor as regalias adquiridas pelos trabalhadores acordadas anteriormente a nível de empresa entre a entidade patronal e os trabalhadores, desde que mais favoráveis.

## Cláusula 82.<sup>a</sup>

### ⇒ Definição de embarcação motorizada

I — Consideram-se motorizadas todas as embarcações que se movam por meios próprios ou que, por existência de motores a bordo, tenham trabalhadores representados pelo Sindicato dos Maquinistas Práticos, Ajudantes e Artífices da Marinha Mercante do Distrito de Lisboa.

2 — Para os efeitos previstos na cláusula 41.<sup>a</sup>, considera-se H. P. a potência instalada na casa das máquinas. Será o somatório de máquinas propulsoras mais as auxiliares.

3 — Sempre que um motorista ou maquinista até à data da assinatura desta convenção colectiva de trabalho esteja a desempenhar funções inferiores à sua categoria profissional, as suas retribuições são de acordo com a sua categoria profissional.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Multas

O não cumprimento por parte das entidades patronais das normas estabelecidas nesta convenção constituirá violação das leis do trabalho, sujeitando a entidade patronal infractora às multas previstas na lei.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Disposição final

Faz parte integrante desta convenção toda a legislação em vigor e mais favorável ao trabalhador, que se aplique especial e imperativamente aos trabalhadores inscritos marítimos abrangidos por esta convenção.

Pelo Sindicato dos Maquinistas Práticos, Ajudantes e Artífices da Marinha Mercante do Distrito de Lisboa:  
João António dos Santos Ribeiro.  
Márcia Caixa Lorigo.

Pela Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial:  
Ajo so Alexandre.  
Fernando Ribeiro Dias.

## ANEXO I

### Definição de funções

#### Secção de máquinas (motoristas práticos)

A) Definição e funções da secção de máquinas:  
A secção de máquinas é compreendida pelo conjunto de trabalhadores do mar, profissionalmente qualificados para satisfazer as necessárias funções que visam assegurar o normal movimento propulsor de qualquer unidade marítima e das suas máquinas auxiliares, ou instrumentos acessórios, com exclusão de aparelhagem de radiocomunicações e demais auxiliares de navegação.

**B) Dos motoristas práticos:**

**1 — Definição legal:**

São os motoristas práticos considerados profissionais do mar pertencentes ao quadro de mestrança, em conformidade com o § 3.º do artigo 3.º do RIM, Decreto-Lei n.º 45 969.

Também ao abrigo do previsto e estabelecido no artigo 191.º do RIM e com as compensações atribuídas pelo artigo 290.º do mesmo decreto-lei, suprem os motoristas práticos a carência de oficiais maquinistas, onde a complexidade das máquinas o permite.

**2 — Promoção:**

A promoção profissional dos motoristas práticos é realizada através de exames diversos, e só possíveis de obter após diversos anos de prática laboral a bordo dos navios, antecedidos ainda de largo tempo de prática oficial.

**3 — Categorias profissionais:**

Os motoristas práticos da marinha mercante agrupam-se nas seguintes categorias:

- Motorista prático de 1.ª classe;
- Motorista prático de 2.ª classe;
- Motorista prático de 3.ª classe.

**4 — Funções a desempenhar:**

À secção de máquinas compete, e nomeadamente ao motorista prático de 1.ª classe quando exerce o lugar de chefia da secção:

- a) A responsabilidade da condução e das reparações, quer efectuadas por pessoal de bordo quer não.  
A assistência, manutenção e conservação de todas as máquinas de propulsão e auxiliares, de modo a retirar a maior eficácia de todo o material sob o seu *contrôle*, incluindo combustíveis, lubrificantes, ferramentas e restantes materiais de consumo;
- b) A responsabilidade e o máximo aproveitamento da capacidade de produção das máquinas, da produção e distribuição de energia eléctrica, de redes de frio, instalações de água doce, água do mar e esgotos;
- c) O entupimento de ralos de esgotos dos porões e outras zonas de carga ou mantimentos e ainda instalações sanitárias só terá a intervenção do pessoal de máquinas desde que se prove ser necessária a utilização de ferramentas.

Ao motorista prático de 2.ª classe compete:

- a) Quando em funções de chefia, as funções atribuídas ao motorista prático de 2.ª classe são as mesmas que são atribuídas ao motorista prático de 1.ª classe;
- b) Chefiar os quartos de serviço que lhe forem destinados, assumindo durante os mesmos a responsabilidade pela condução da instalação e pela actividade e disciplina do pessoal integrado nos mesmos;
- c) Colaborar na planificação, *contrôle* e execução das reparações, beneficiações e experiência

de todas as máquinas, aparelhos e instalações referentes à secção de máquinas, nomeadamente as constantes na distribuição de tarefas, segundo as instruções do motorista prático de 1.ª classe;

- d) Colaborar com o motorista prático de 1.ª classe na elaboração e actualização de inventários, sobresselentes e materiais, nomeadamente os relativos aos sectores que lhe estejam distribuídos;
- e) Efectuar as tarefas burocráticas que lhe forem atribuídas e relativas à actividade da secção de máquinas;
- f) Considerar-se, para todos os efeitos, o principal colaborador do motorista prático de 1.ª classe, zelando pelo cumprimento das ordens e instruções dele transmitidas ou recebidas.

Ao motorista prático de 3.ª classe compete:

- a) Chefiar os quartos de serviço que lhe forem destinados, assumindo durante os mesmos a responsabilidade pela condução das instalações da casa das máquinas e pela actividade e disciplina do pessoal integrado nos quartos;
- b) Colaborar na planificação, *contrôle* e execução das reparações, beneficiações e experiência de todas as máquinas, aparelhos e instalações referentes à secção de máquinas, nomeadamente as constantes na distribuição de tarefas segundo as instruções dos motoristas práticos de 1.ª ou 2.ª classe;
- c) Colaborar com o motorista prático de 1.ª classe ou com o motorista prático de 2.ª classe na elaboração e actualização de inventários dos sobresselentes e materiais, nomeadamente os relativos aos sectores que lhe forem distribuídos;
- d) Efectuar as tarefas burocráticas que lhe forem atribuídas pelos motoristas práticos de 1.ª ou 2.ª classe e relativas à actividade da secção de máquinas;
- e) Considerar-se, para todos os efeitos, um principal colaborador do motorista prático de 2.ª classe e, por sua vez, ambos colaboradores do motorista prático de 1.ª classe, zelando pelo cumprimento das ordens e instruções deles transmitidas.

C) O motorista prático, quando em missão de chefia da secção de máquinas, tem por dever ser claro e firme na transmissão das suas ordens e instruções, de modo a possibilitar a melhor interpretação e cumprimento das mesmas, devendo ter presente que a salvaguarda das vidas humanas, a segurança do navio e respectivo equipamento, a eficiência e prontidão na execução das operações e as condições de protecção do meio ambiente dependem, sobretudo, do teor e clareza da transmissão das suas determinações e da persistência e objectividade do seu *contrôle* e acção coordenadora.

**D) Ajudantes:**

Ao ajudante de motorista compete auxiliar o seu chefe directo em tudo que diga respeito à instalação, cumprindo ordens deste referentes à mesma.

#### E) Artífices:

Aos artífices compete executar a bordo todas as reparações possíveis que lhe forem destinadas pelo seu chefe directo, assim como colaborar com o demais pessoal da secção em qualquer avaria que diga respeito à máquina.

#### Notas finais

1 — É vedado ao pessoal de máquinas a sua intervenção em manobras que não sejam exclusivamente as máquinas, excepto em casos de salvamento de pessoas ou bens ou quando em manobras urgentes destinadas a acautelar a segurança da embarcação.

2 — A limpeza da casa das máquinas é da competência do respectivo pessoal de máquinas.

#### ANEXO II

##### Trabalhadores representados pelo Sindicato dos Maquinistas Práticos, Ajudantes e Artífices da Marinha Mercante do Distrito de Lisboa.

Motorista prático de 1. <sup>a</sup> classe (embarcações de 401 a 600 H. P.) .....	11 550\$00
Motorista prático de 2. <sup>a</sup> classe (embarcações de 201 a 400 H. P.) .....	11 400\$00
Motorista prático de 3. <sup>a</sup> classe (embarcações até 200 H. P.) .....	11 200\$00
Ajudante de motorista .....	10 800\$00
Artífice .....	11 200\$00

#### ANEXO III

##### a) Conservação e limpeza

##### Artigo 1.<sup>º</sup>

Todos os locais destinados ao trabalho previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras dependências à sua disposição, assim como o equipamento destes lugares, devem ser conservados convenientemente pelos tripulantes.

##### Artigo 2.<sup>º</sup>

Deve proceder-se, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertar substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas, ou de constituir uma fonte de infecção.

##### b) Arejamento e ventilação

##### Artigo 3.<sup>º</sup>

Todos os lugares destinados ao trabalho ou utilizados para as instalações sanitárias ou outras instalações comuns, postos à disposição do pessoal, devem ser convenientemente arejados. Em particular em todos os locais onde se verifique evaporação de solventes ou a existência de outros produtos tóxicos, deverá a empresa colocar exaustores e aparelhos de ventilação, de forma que haja uma renovação conveniente do ar.

#### Artigo 4.<sup>º</sup>

É necessário, designadamente, que:

- a) Os dispositivos de entrada de ar ou ventilação artificial sejam concebidos de tal maneira que assegurem a entrada suficiente de uma quantidade de ar novo, tendo em conta a natureza e as condições de trabalho;
- b) A velocidade normal de substituição de ar nos locais de trabalho fixos não seja prejudicial nem à saúde nem ao conforto;
- c) Na medida do possível, e tanto quanto as circunstâncias o exijam, sejam tomadas as medidas apropriadas para assegurar, nos locais fechados, um grau higrométrico conveniente de ar.

#### Artigo 5.<sup>º</sup>

Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

##### c) Iluminação

#### Artigo 6.<sup>º</sup>

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras, postos à sua disposição, devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de serem utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou das duas formas, de uma maneira suficiente e adaptada às necessidades.

##### d) Sanitários

#### Artigo 7.<sup>º</sup>

Em cada embarcação será obrigatória a existência de, pelo menos, uma retrete, devidamente apetrechada com descarga de água de cifão hidráulico, de papel higiénico e de outros artigos análogos.

##### e) Lavabos

#### Artigo 8.<sup>º</sup>

Será igualmente obrigatória, em todas as embarcações, a existência de lavabos instalados em locais apropriados.

##### f) Vestiários

#### Artigo 9.<sup>º</sup>

Para permitir ao pessoal mudar e guardar o vestuário que não seja usado durante o trabalho, devem ser postas nas embarcações vestiários.

#### Artigo 10.<sup>º</sup>

Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

**g) Primeiros socorros**

**Artigo 11.º**

Todas as embarcações deverão possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros devidamente equipados.

**Artigo 12.º**

1 — O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no artigo anterior deve ser determinado segundo a importância, natureza e riscos do trabalho.

2 — O conteúdo dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de fácil acesso e convenientemente conservado, ser verificado uma vez por mês, pelo menos, sendo de novo guarnecido, nessa ocasião ou nos casos em que isso seja necessário, imediatamente depois do seu uso.

3 — Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve ter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de urgência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

**h) Refeitório**

**Artigo 13.º**

1 — Os refeitórios postos à disposição do pessoal devem ser dotados de assentos e de mesas em número suficiente.

2 — Nos refeitórios ou na proximidade imediata destes deve existir uma instalação permitindo aquecer alimentos, no caso de os mesmos não serem confeccionados no local, e água potável.

Depositado em 18 de Janeiro de 1979, a fl. 9 do livro n.º 2, com o n.º 14/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**ACT entre a Empresa Pública das Águas de Lisboa e os sind. representativos  
dos trabalhadores ao seu serviço — Revisão**

**Cláusula I-3**

**(Vigência)**

1 — O início e o prazo, ou prazos, de vigência deste ACT, ou de parte do seu clausulado, são regulados pela lei.

2 — O presente ACT considera-se sucessivamente renovado por períodos de dois meses, desde que não seja denunciado por qualquer das partes com uma antecedência mínima de sessenta dias da data em que terminar um dos períodos de vigência.

3 — As tabelas salariais e as cláusulas com expressão pecuniária entram em vigor a partir de 15 de Agosto de 1978 e poderão ser denunciadas em qualquer momento, a partir do decurso do prazo legal de dez meses que condiciona a denúncia.

4 — A partir da entrada em vigor deste ACT regulam-se por ele as relações entre a EPAL e os seus trabalhadores, iniciadas antes ou depois daquela data, ficando revogadas todas as disposições da anterior convenção ou a elas equiparadas, por as partes considerarem que o presente ACT concede, no seu conjunto, regalias mais favoráveis aos trabalhadores.

5 — A denúncia do presente ACT será feita pelos sindicatos representativos da maioria dos trabalhadores ou, fora deste caso, por qualquer dos cinco sindicatos mais representativos da EPAL.

**Cláusula II-8**

**(Momento em que produzem efeitos as alterações  
na situação do trabalhador)**

As alterações na situação do trabalhador produzem efeitos a partir do dia 1 do mês em que as mesmas ocorrerem.

**Cláusula IV-4**

**(Enquadramento profissional)**

1 — As categorias profissionais constantes do anexo V são enquadradas, para efeito de retribuição base, de acordo com o estabelecido no anexo IV.

2 — Os trabalhadores classificados como estagiários serão enquadrados:

a) No nível de remuneração imediatamente inferior ao da categoria para que estagiam, se o estágio for de um ano;

b) No nível de remuneração imediatamente inferior ao da categoria para que estagiam durante o segundo ano e no nível imediatamente inferior a este no primeiro ano, se o estágio for de dois anos.

**Cláusula IV-6**

**(Formação profissional. Comissões para a formação  
profissional e promoções ou acesso. Monitoragem)**

1 — A EPAL obriga-se a manter um serviço de formação profissional tendo em vista a promoção profis-

sional dos trabalhadores da Empresa dentro das respectivas carreiras.

- 2 — .....  
3 — .....  
4 — .....  
5 — .....  
6 — .....

7 — Sempre que possível, a monitoragem de acções de formação será cometida a trabalhadores da Empresa com formação profissional específica e preparação pedagógica adequada.

8 — Entende-se por monitoragem a lecionação de aulas teóricas e práticas, incluindo a preparação dos documentos e material pedagógico necessários, a colaboração na elaboração dos programas e a avaliação dos resultados.

#### Cláusula VI-7

##### (Remuneração do trabalho por turnos)

1 — Os trabalhadores que, por virtude de laboração contínua, prestem serviço por turnos regulares e periódicos terão direito, enquanto permanecerem nestas condições e salvo o disposto na cláusula V-5, a um subsídio de turno nos seguintes termos:

- a) Nas escalas com três turnos rotativos sem descanso semanal fixo — 3000\$;
- b) Nas escalas com dois turnos rotativos (um diurno e um parcialmente nocturno) sem descanso semanal fixo e nas escalas com dois turnos rotativos (um diurno e um totalmente nocturno) com descanso semanal fixo — 1500\$;
- c) Nas escalas com dois turnos rotativos (um diurno e um parcialmente nocturno) com descanso semanal ao domingo — 1100\$.

2 — A remuneração prevista no n.º 1 desta cláusula compreende a remuneração do trabalho nocturno.

3 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de dois turnos diurnos, caso tenham o horário reduzido de duas horas diárias, não terão direito a subsídio.

#### Cláusula VI-12

##### (Subsídio de formação)

1 — Aos trabalhadores destacados, com carácter eventual, para o exercício das funções de monitor de formação será atribuído mensalmente um subsídio de formação, sem prejuízo das remunerações e demais condições de prestação de trabalho previstas neste ACT.

2 — Sem prejuízo do n.º 3, o subsídio de formação será determinado pela seguinte fórmula:

$$SF = RH \times A$$

em que:

$A$  = número de horas leccionadas no mês;  
 $RH$  = remuneração horária do trabalhador, que será, no mínimo, igual à remuneração horária calculada com base no vencimento mensal (constante do anexo III) do grau 6.

3 — O subsídio de formação mensal não será superior a 4000\$.

#### Cláusula VII-7

##### (Transportes)

- 1 — .....  
2 — .....

3 — O trabalhador, quando se desloque em serviço, poderá, se para isso for autorizado e der o seu consentimento, utilizar viatura própria, devendo, neste caso, a EPAL pagar por quilómetro percorrido:

Carros ligeiros — o produto do coeficiente 0,25 pelo preço por litro da gasolina super;  
Motociclos acima de 50 cm<sup>3</sup> de cilindrada — o produto do coeficiente 0,1375 pelo preço por litro da gasolina normal;  
Motociclos abaixo de 50 cm<sup>3</sup> de cilindrada e bicicletas — o produto do coeficiente 0,08125 pelo preço por litro da gasolina normal.

- 4 — .....  
5 — .....

#### Cláusula VII-8

##### (Ajudas de custo)

- 1 — .....  
2 — .....

3 — As condições em que a Empresa fornecerá a alimentação e/ou alojamento a que se refere a primeira parte do n.º 1 serão fixadas por ordem de serviço.

#### Cláusula XIII-12

##### (Refeitórios)

- 1 — .....

2 — Aos trabalhadores que não tenham alimentação fornecida pela EPAL será abonada, por cada dia de trabalho, uma senha para refeição de montante equivalente ao custo médio dos géneros utilizados na confecção de cada refeição fornecida no período de Maio a Outubro de 1978, arredondada para a unidade de escudo imediatamente superior.

- 3 — .....

4 — Todos os trabalhadores em serviço efectivo na Empresa têm direito a refeições nos refeitórios da Em-

presa mediante o pagamento de uma importância de acordo com os seguintes escalões de retribuição:

- a) Até 16 000\$, exclusive — 30 % do custo médio apurado nos termos do n.º 2, com arredondamento para a unidade de escudo imediatamente superior;
- b) A partir de 16 000\$ — 42,5 % do custo médio apurado nos termos do n.º 2, com arredondamento para a unidade de escudo imediatamente superior.

5 — A participação referida no n.º 2, bem como a matéria referida no n.º 4 entrarão em vigor no dia 1 de Janeiro de 1979 e serão revistos na próxima alteração da tabela salarial.

6 — A Empresa enviará mensalmente à comissão intersindical da EPAL retração do custo mensal dos géneros utilizados na confecção das refeições relativo ao último mês contabilizado.

### ANEXO III Tabela salarial

Graus	Retribuição mensal
0 .....	36 000\$00
1 .....	33 000\$00
2 .....	29 750\$00
3 .....	24 000\$00
4 .....	19 800\$00
5 .....	17 900\$00
6 .....	15 700\$00
7 .....	13 800\$00
8 .....	12 500\$00
9 .....	11 750\$00
10 .....	11 100\$00
11 .....	10 400\$00
12 .....	9 100\$00
13 .....	7 000\$00
14 .....	6 500\$00
15 .....	6 000\$00

*Nota.* — Os trabalhadores em regime de tempo parcial serão remunerados proporcionalmente às horas de trabalho efectivo.

### ANEXO IV Enquadramento profissional

#### Grau 0:

Director de serviços.  
Engenheiro ou engenheiro técnico — nível 6.  
Licenciado ou bacharel — nível 6.

#### Grau 1:

Consultor jurídico coordenador.  
Consultor jurídico — grau 1.  
Engenheiro ou engenheiro técnico — nível 5.  
Licenciado ou bacharel — nível 5.

#### Grau 2:

Chefe de sector.  
Consultor jurídico — grau 2.  
Engenheiro ou engenheiro técnico — nível 4.  
Licenciado ou bacharel — nível 4.

#### Grau 3:

Chefe de repartição.  
Consultor jurídico — grau 3.  
Engenheiro ou engenheiro técnico — nível 3.  
Licenciado ou bacharel — nível 3.

#### Grau 4:

Analista orgânico.  
Chefe de divisão.  
Consultor jurídico — grau 4.  
Engenheiro ou engenheiro técnico — nível 2.  
Geómetra.  
Licenciado ou bacharel — nível 2.  
Solicitador e técnico fiscal.  
Tesoureiro.

#### Grau 5:

Ajudante de tesoureiro.  
Chefe de exploração de informática.  
Chefe de secção.  
Construtor civil — nível III.  
Enfermeiro coordenador.  
Programador.  
Técnico de formação.

#### Grau 6:

Agente de métodos.  
Analista principal.  
Assistente de telecomunicações.  
Construtor civil — nível II.  
Consultor jurídico estagiário.  
Coordenador de conservação e tratamento.  
Coordenador de exploração de centrais elevatórias.  
Coordenador de obras — 1.º escalão.  
Desenhador-projectista.  
Desenhador de topografia — A.  
Encarregado de refeitório.  
Enfermeiro com mais de três anos.  
Engenheiro ou engenheiro técnico — nível 1-B.  
Escriturário principal.  
Gerente de campo de férias.  
Gestor de stocks.  
Inspector coordenador dos serviços de cobrança e leitura.  
Instrutor de processos.  
Licenciado ou bacharel — nível 1-B.  
Medidor-orçamentista coordenador.  
Monitor de recolha de dados.  
Operador de computador de 1.ª classe.  
Preparador de trabalho de alta tensão.  
Preparador de trabalho de baixa tensão.  
Preparador de trabalho de conservação de centrais elevatórias.  
Preparador de trabalho de instrumentos.  
Preparador de trabalho (metalúrgico).  
Preparador de trabalho de rádio e electrónica.  
Programador praticante.  
Subchefe de secção (administrativo).  
Subchefe de secção (metalúrgico).  
Técnico de prevenção e segurança.  
Técnico de traçados coordenador.  
Topógrafo.

Grau 7:

Agente de compras.  
Agente de normalização.  
Agente de prevenção.  
Agente de produção — A.  
Agente dos serviços da rede de 1.ª  
Analista de 1.ª  
Cobrador-leitor de 1.ª  
Construtor civil — nível I.  
Coordenador de obras — 2.º escalão.  
Desenhador com mais de três anos.  
Desenhador de máquinas com mais de três anos.  
Desenhador de topografia — B.  
Electromecânico de instrumentos.  
Electrotécnico de telecomunicações (de aparelhos).  
Electrotécnico de telecomunicações (de cabos e linhas).  
Encarregado de armazém.  
Encarregado de carpintaria.  
Encarregado fiscal.  
Encarregado fiscal de adutores.  
Encarregado fiscal de pavimentos.  
Encarregado fiscal da rede de distribuição.  
Encarregado de garagens.  
Encarregado de jardinagem.  
Encarregado de tráfego.  
Enfermeiro até três anos.  
Engenheiro ou engenheiro técnico — nível I-A.  
Escriturário de 1.ª classe.  
Licenciado ou bacharel — nível I-A.  
Medidor-orçamentista com mais de três anos.  
Mestre.  
Operador de computador de 2.ª classe.  
Operador de despacho de 1.ª  
Operador de recolha de dados de 1.ª classe.  
Programador de fabrico de 1.ª  
Técnico de conservação de alta tensão.  
Técnico de conservação de baixa tensão.  
Técnico de conservação de centrais elevatórias.  
Técnico de conservação de equipamento de tratamento.  
Técnico de conservação de rádio e electrónica.  
Técnico de exploração (electricista).  
Técnico de exploração de tratamento.  
Técnico de normalização e codificação.  
Técnico de traçados com mais de três anos.  
Zelador de biblioteca e museu de 1.ª

Grau 8:

Aferidor de 1.ª  
Agente de produção.  
Agente dos serviços da rede de 2.ª  
Analista de 2.ª  
Bate-chapas de 1.ª  
Canalizador de 1.ª  
Canteiro de 1.ª  
Carpinteiro de limpos de 1.ª  
Carpinteiro de moldes ou modelos de 1.ª  
Cobrador-leitor de 2.ª  
Cobrador-operador de cortes de água de 1.ª  
Construtor civil do 1.º ano.  
Controlador de qualidade.  
Desenhador até três anos.  
Desenhador de máquinas até três anos.

Electricista de alta tensão com mais de três anos.  
Electricista auto com mais de três anos.  
Electricista de baixa tensão com mais de três anos.  
Electricista bobinador com mais de três anos.  
Electricista de rádio e electrónica com mais de três anos.  
Encadernador de 1.ª  
Escriturário de 2.ª classe.  
Ferreiro ou forjador de 1.ª  
Fiel de armazém.  
Impressor litográfico de 1.ª  
Marceneiro de 1.ª  
Mecânico de aparelhos de precisão de 1.ª  
Mecânico de automóveis de 1.ª  
Medidor.  
Medidor-orçamentista até três anos.  
Montador-ajustador de máquinas de 1.ª  
Montador de canalizações de 1.ª  
Motorista B.  
Operador de centrais elevatórias com mais de três anos.  
Operador de colheitas de água de 1.ª  
Operador de despacho de 2.ª  
Operador de recolha de dados de 2.ª classe.  
Operador de tratamento de água de 1.ª  
Pedreiro de 1.ª  
Pintor de 1.ª (construção civil).  
Pintor de 1.ª (metalúrgico).  
Programador de fabrico de 2.ª  
Serralheiro civil de 1.ª  
Serralheiro mecânico de 1.ª  
Técnico montador de telecomunicações (de aparelhos).  
Técnico montador de telecomunicações (de cabos).  
Técnico de traçados até três anos.  
Telefonista-chefe.  
Topógrafo auxiliar.  
Torneiro mecânico de 1.ª  
Tractorista.  
Vigilante da rede.  
Zelador de biblioteca e museu 2.ª

Grau 9:

Aferidor de 2.ª  
Bate-chapas de 2.ª  
Caixa de balcão.  
Canalizador de 2.ª  
Canteiro de 2.ª  
Carpinteiro de limpos de 2.ª  
Carpinteiro de moldes ou modelos de 2.ª  
Cobrador-operador de cortes de água de 2.ª  
Coordenador do serviço de vigilância.  
Cozinheiro de 1.ª  
Dactilografo.  
Electricista de alta tensão até três anos.  
Electricista auto até três anos.  
Electricista de baixa tensão até três anos.  
Electricista bobinador até três anos.  
Electricista de rádio e electrónica até três anos.  
Encadernador de 2.ª  
Encarregado de contínuos, estafetas e porteiros.  
Encarregado do serviço de limpeza  
Ferramenteiro.  
Ferreiro ou forjador de 2.ª

Funileiro-latoeiro.  
 Impressor litográfico de 2.º  
 Jardineiro.  
 Maquinista não especificado de 1.º  
 Marceneiro de 2.º  
 Mecânico de aparelhos de precisão de 2.º  
 Mecânico de automóveis de 2.º  
 Montador-ajustador de máquinas de 2.º  
 Montador de canalizações de 2.º  
 Motorista — A.  
 Operador de centrais elevatórias até três anos.  
 Operador de colheitas de água de 2.º  
 Operador heliográfico com mais de um ano.  
 Operador de máquinas de balanços.  
 Operador de tratamento de água de 2.º  
 Pedreiro de 2.º  
 Pintor de 2.º (construção civil).  
 Pintor de 2.º (metalúrgico).  
 Registador.  
 Serralheiro civil de 2.º  
 Serralheiro mecânico de 2.º  
 Técnico de telecomunicações (de linhas).  
 Telefonista.  
 Torneiro mecânico de 2.º  
 Verificador.

#### Grau 10:

Apontador.  
 Caixeiro.  
 Contínuo.  
 Controlador de caixa.  
 Cozinheiro de 2.º  
 Despenseiro.  
 Empregado de balcão.  
 Estafeta.  
 Guarda.  
 Lavador de automóveis.  
 Lubrificador.  
 Manipulador de tratamento.  
 Maquinista não especificado de 2.º  
 Montador de peças ou órgãos mecânicos em série.  
 Operador de adutores.  
 Operador heliográfico até um ano.  
 Operador de supermercados.  
 Porta-miras.  
 Porteiro.  
 Preparador de laboratório.

#### Grau 11:

Empregado de refeitório.  
 Trabalhador auxiliar.

#### Grau 12:

Trabalhador indiferenciado.

#### Grau 13:

Aprendiz do 3.º ano.

#### Grau 14:

Aprendiz do 2.º ano.

#### Grau 15:

Aprendiz do 1.º ano.

*Nota. — No enquadramento profissional não estão incluídas as categorias de:*

Agente de operações de tesouraria;  
 Agente de serviços de arquivo;  
 Assistente de consultório;  
 Operador de máquinas auxiliares mecanográficas;

por estarem controvertidas.

#### ANEXO V

##### Definição de funções e carreiras profissionais

###### Aferidor:

1 — Habilidades mínimas. — 2.º grau.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que afere e examina contadores, instalando-os para este efeito, e procede à elaboração de mapas e relatórios respectivos.

###### 3 — Carreira profissional:

Aferidor estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Aferidor estagiário do 2.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Aferidor de 2.º classe — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de três anos, findo o qual passará à classe imediata.

Aferidor de 1.º classe.

###### Agente de compras:

1 — Habilidades mínimas. — Curso industrial ou formação profissional técnica adequada.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que, de acordo com directrizes superiores, procede às diversas operações essenciais ao aprovisionamento em matérias-primas, máquinas, equipamentos e serviços. Estuda e interpreta pedidos de compra, quer no aspecto técnico, quer no económico, prospecta os mercados, selecciona fornecedores, envia consultas aos fornecedores, obtém propostas e procede ao seu estudo técnico-comercial, negoceia a compra nas melhores condições de preço, prazo, qualidade e pagamento. Propõe as adjudicações. Em casos especiais pode tratar de desembaraços alfandegários.

###### 3 — Carreira profissional:

Agente de compras estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Agente de compras estagiário do 2.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Agente de compras — classe única.

###### Agente de métodos:

1 — Habilidades mínimas. — Curso industrial ou formação profissional técnica adequada.

2 — Recrutamento. — O agente de métodos será recrutado entre os trabalhadores metalúrgicos, de acordo com o disposto na cláusula IV-7.

3 — Definição de funções. — O trabalhador que, utilizando conhecimentos técnicos e ou experiência oficinais, analisa projectos nas fases de orçamentação e ou execução, podendo propor alterações; estuda métodos de trabalho, tempos, ferramentas e indica os materiais e ou matérias-primas de acordo com as especificações do projecto. Pode acessoriamente acumular as funções de preparador de trabalho, podendo substituir o superior hierárquico nos seus impedimentos.

4 — Carreira profissional. — Agente de métodos — classe única.

#### *Agente de normalização:*

1 — Habilidades mínimas. — Curso industrial ou formação profissional técnica adequada.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que procede ao estudo de normas a utilizar na Empresa quanto aos produtos, materiais, processos ou formas de procedimento. Pode superintender ao arquivo e divulgação de normas e ao *contrôle* e normalização de materiais adquiridos.

3 — Carreira profissional. — Idêntica à definida para agente de compras.

#### *Agente de operações de tesouraria:*

1 — Habilidades mínimas. — As mínimas legais.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que faz pagamentos exteriores de pequena monta e de remunerações, já envelopadas; procede à compra de valores selados, senhas de transportes colectivos e outros valores; transporta moeda dos bancos e de outras origens, fazendo a contagem e empacotamento da mesma; chancela recibos e outros documentos; controla talões/recibos de remunerações, faz a distribuição e procede ao arquivo da documentação da tesouraria e presta outros serviços de apoio administrativo específico.

3 — Carreira profissional. — Agente de operações de tesouraria — classe única.

#### *Agente de prevenção:*

1 — Habilidades mínimas. — Curso industrial ou formação profissional técnica adequada.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que atende pedidos de intervenção emitidos do exterior ou de serviços da empresa e encaminha-os para os serviços ou brigadas executantes ou, na ausência dos chefes dos serviços, toma as providências necessárias recorrendo ao pessoal da rede em serviço permanente. Comanda os trabalhos dos serviços da rede na ausência dos chefes dos serviços. Executa trabalhos de natureza técnica inerentes ao serviço, podendo elaborar informações e ou relatórios relacionados com o mesmo.

3 — Carreira profissional. — Agente de prevenção — classe única.

#### *Agente de produção:*

1 — Habilidades mínimas. — As mínimas legais.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que, genericamente, trata, agrupa, selecciona, examina e encaminha elementos referentes a materiais, desenhos, mão-de-obra, equipamentos e outros referentes à produção, auxiliando a colaborando com os trabalhadores dos diferentes serviços da empresa. Regista, preenche e arquiva a documentação relacionada com o serviço ou secção onde tem a sua actividade. Não desempenha outras funções técnicas definidas neste ACT.

#### *3 — Carreira profissional:*

Agente de produção estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Agente de produção estagiário do 2.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Agente de produção — classe única.

#### *Agente de produção A (categoria a extinguir):*

1 — Definição de funções. — O trabalhador que, sendo proveniente da categoria de agente de serviços técnicos, desempenha as funções de agente de produção.

*Observação.* — Esta categoria profissional será extinta quando os trabalhadores nela classificados deixarem de exercer essas funções.

#### *Agente de serviços de arquivo:*

1 — Habilidades mínimas. — As mínimas legais.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que classifica e arquiva sistematicamente a correspondência, facturas, recibos e outros documentos e que retira do arquivo os documentos pedidos e mantém o registo das pessoas que os retêm.

3 — Carreira profissional. — Agente de serviços de arquivo — classe única.

#### *Agente de serviços da rede:*

1 — Habilidades mínimas. — Curso industrial ou formação profissional técnica adequada.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que executa trabalhos de natureza técnica próprios da sua área de actividade, designadamente recolher elementos e elaborar gráficos, esquemas e desenhos técnicos, coordenar e chefiar brigadas de profissionais na montagem, reparação e conservação de canalizações da rede geral e ramais de ligação; procede à recepção e ensaio de materiais destinados aos serviços da rede; assegura o expediente inerente às actividades que desenvolve. Pode desempenhar as funções de agente de prevenção.

**3 — Carreira profissional.** — Idêntica à definida para o pedreiro.

#### *Carpinteiro de limpos:*

1 — Habilidades mínimas. — 2.º grau.

**2 — Definição de funções.** — O trabalhador que normalmente executa as tarefas inerentes ao carpinteiro, em geral, especificadas na Classificação Nacional das Profissões (em 7-71.00).

#### **3 — Carreira profissional:**

Carpinteiro de limpos estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Carpinteiro de limpos estagiário do 2.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Carpinteiro de limpos de 2.ª classe — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de três anos, findo o qual passará à classe imediata.

Carpinteiro de limpos de 1.ª classe.

#### *Carpinteiro de moldes ou modelos:*

1 — Habilidades mínimas. — 2.º grau.

**2 — Definição de funções.** — O trabalhador que executa, monta, transforma e repara moldes ou modelos de madeira ou outros materiais utilizados para moldações, empregando máquinas e ferramentas manuais ou mecânicas.

**3 — Carreira profissional.** — Idêntica à definida para o aferidor.

#### *Chefe de divisão:*

1 — Definição de funções. — O trabalhador que:

Chefia a área de actividade que, na empresa, seja considerada como divisão;  
Estuda, organiza, dirige e coordena, dentro das orientações e objectivos que lhe forem fixados, o trabalho da divisão;  
Integra e prepara as informações e *contrôles* da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende.

**2 — Carreira profissional.** — Chefe de divisão — classe única.

#### *Chefe de exploração de informática:*

1 — Definição de funções. — É o trabalhador responsável e coordenador do serviço de exploração do computador.

Orienta e coordena os trabalhos ligados à exploração do computador.

Assegura a eficiente ligação com o serviço de análise e programação em termos de serem resolvidas as anomalias observadas.

Zela pela documentação das aplicações em curso.

Zela pela segurança do sistema e das aplicações e toma as medidas adequadas em caso de anomalia técnica.

Assegura o contacto com os utilizadores em relação a anomalias verificadas nos trabalhos em execução.

Vela pelo cumprimento dos prazos de execução.

**2 — Carreira profissional.** — Chefe de exploração de informática — classe única.

#### *Chefe de repartição:*

1 — Definição de funções. — O trabalhador que:

Dirige a área de actividade que, na estrutura da empresa, seja considerada como repartição;  
Estuda, organiza, dirige e coordena, dentro das orientações e objectivos que lhe forem fixados, o trabalho da repartição;  
Integra as informações e os *contrôles* da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende.

**2 — Carreira profissional.** — Chefe de repartição — classe única.

#### *Chefe de secção:*

1 — Definição de funções. — O trabalhador que:

Chefia a área de actividade que, na empresa, seja considerada como secção;  
Coordena os trabalhadores sob o seu comando e vela pelo seu aperfeiçoamento e formação profissionais;  
Propõe medidas que reputa convenientes para o bom funcionamento dos serviços;  
Vela pelo cumprimento das normas e procedimentos regulamentares estabelecidos;  
Prepara as informações da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende.

**2 — Carreira profissional.** — Chefe de secção — classe única.

#### *Chefe de sector:*

1 — Definição de funções. — O trabalhador que:

Dirige a área de actividade que, na estrutura da empresa, seja considerada como sector;  
Participa, no caso de estar integrado numa direcção de serviços, na medida em que lhe for solicitado, na definição e estabelecimento das políticas e objectivos da direcção em que se integra e estabelece, no caso de ser autónomo, as políticas e objectivos gerais definidos, programando as acções a desenvolver;

Coordena e controla o desenvolvimento das acções programadas;  
Integra as informações e os *contrôles* da sua área de actividade a apresentar ao director de serviços ou ao conselho de gestão, sendo autónomo.

**2 — Carreira profissional.** — Chefe de sector — classe única.

*Cobrador-leitor:*

1 — Habilidades mínimas. — Curso geral de comércio ou equivalente.

2 — Idade mínima. — 21 anos.

3 — Definição de funções. — Cobrador-leitor:

Serviço externo — apresenta à cobrança os recibos facturados, faz a leitura dos contadores, efectuando o seu registo em livros apropriados, faz pagamentos de títulos de restituição, distribui facturas e deixa impressos ao consumidor resultantes do seu serviço diário, presta informações aos consumidores, faz comunicações sobre reparações solicitadas nos domicílios e sobre anomalias que eventualmente detecte, faz a verificação sumária do funcionamento do contador e de todos os componentes acessórios; Serviço interno — recebe e confere os recibos para cobrança e a caderneta de leitura, devolve os recibos não cobrados e faz a entrega dos valores em dinheiro e ou cheques e também da caderneta de leitura.

Executa ainda toda a escrituração dos elementos resultantes da sua actividade.

4 — Carreira profissional:

Cobrador-leitor estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Cobrador-leitor estagiário do 2.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Cobrador-leitor de 2.ª classe — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de três anos, findo o qual passará à classe imediata.

Cobrador-leitor de 1.ª classe.

*Cobrador-operador de cortes de água:*

1 — Habilidades mínimas. — Ciclo preparatório.

2 — Definição de funções:

Serviço externo — procede à cobrança de recibos depois de ter expirado o prazo do seu pagamento; procede ao pagamento de guias de crédito e aos fechos de água por falta de pagamento.

Serviço interno — procede à prestação de contas, abate as guias de crédito, preenche relações; procede à escrituração de cortes por débito, verbetes e relatórios do seu trabalho diário. Entrega as importâncias cobradas. Pode, eventualmente, proceder ao ordenamento dos recibos por áreas.

3 — Carreira profissional:

Cobrador-operador de cortes de água estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Cobrador-operador de cortes de água estagiário do 2.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Cobrador-operador de cortes de água de 2.ª classe — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de três anos, findo o qual passará à classe imediata.

Cobrador-operador de cortes de água de 1.ª classe.

*Construtor civil:*

1 — Habilidades mínimas. — Carteira profissional.

2 — Definição de funções:

2.1 — Nível I. — O trabalhador que exerce funções elementares do construtor civil, colaborando na elaboração de planos, medições, estimativas, orçamentos, normas e desenhos. Executa trabalho técnico de rotina. Toma decisões de rotina sob orientação superior. O seu trabalho é revisto quanto à precisão de execução adequada e quanto à conformidade com os procedimentos prescritos.

2.2 — Nível II. — O trabalhador que utiliza a técnica corrente para a resolução de problemas. Elabora desenhos e projectos, medições e orçamentos e cadernos de encargos. Verifica o trabalho de outros trabalhadores. Dá assistência a outros técnicos mais categorizados. As suas decisões situam-se normalmente dentro da orientação estabelecida pela entidade directiva.

2.3 — Nível III. — O trabalhador que executa trabalho de responsabilidade e participa em planeamento. Faz estudos independentes, análises, juízos e conclusões, podendo dirigir a realização de obras. Os assuntos e as decisões difíceis, complexos ou invulgares são usualmente transferidos para uma entidade de maior qualificação técnica. O seu trabalho não é normalmente supervisado em pormenor.

3 — Carreira profissional:

3.1 — Consideram-se três níveis de responsabilidade, escalonados segundo as características das funções que lhe são atribuídas.

3.2 — Os construtores civis ingressam directamente na respectiva carreira com a categoria de:

- a) Construtor civil do 1.º ano, se não tiverem um ano de experiência profissional;
- b) Construtor civil do nível I, se tiverem um ano de experiência profissional.

3.3 — Os profissionais construtores civis devidamente credenciados serão automaticamente integrados no grau correspondente às funções que desempenham.

4 — Deontologia profissional:

4.1 — A responsabilidade exigida nos termos legais pela direcção e fiscalização de obras, elaboração de projectos e estimativas de custos ou orçamentos só poderá ser exigida e assumida pelos construtores civis que efectivamente dirijam e ou fiscalizem as obras, elaborem ou dirijam estudos e ou projectos, estimativas e orçamentos.

4.2 — O trabalhador construtor civil terá sempre o direito de recusar cumprir ou fazer cumprir ordens, de executar ou fazer executar trabalhos que sejam contrários à boa técnica profissional, que não respeitem as normas técnicas e específicas da construção que lhe sejam aplicáveis e demais regulamentos e legislação em vigor.

#### *Consultor jurídico:*

##### 1 — Habilidades mínimas:

1.1 — Consultor jurídico coordenador e consultor jurídico — licenciatura em Direito e inscrição na Ordem dos Advogados como advogado.

1.2 — Consultor jurídico estagiário — licenciatura em Direito e inscrição na Ordem dos Advogados como candidato à advocacia (dezoito meses de estágio).

##### 2 — Definição de funções:

2.1 — Consultor jurídico coordenador — exercício predominante da sua profissão de advogado ou funções de consulta jurídica, com a inerente autonomia e o respeito pelas regras deontológicas da profissão e desempenhando também as funções de direcção administrativa e coordenação jurídica do departamento, bem como as de ligação com o conselho de gestão.

2.2 — Consultores jurídicos — exercício exclusivo ou predominante da sua profissão de advogado, funções de consulta jurídica ou outras funções de natureza predominantemente jurídica que imponham pela sua natureza a licenciatura em Direito, com a inerente autonomia e respeito pelas regras deontológicas da profissão.

2.3 — Consultor jurídico estagiário — exercício predominante das funções de consulta jurídica ou execução de directrizes e exercício ocasional da sua competência própria e limitada no âmbito da advocacia.

##### 3 — Enquadramento departamental e condições do exercício das funções:

3.1 — Os consultores jurídicos e o consultor jurídico estagiário estarão integrados nos serviços jurídicos da empresa. A estes serviços competirá, essencialmente, a representação da empresa perante os tribunais, a emissão de pareceres e informações jurídicas e o apoio jurídico à empresa em negociações ou noutras formas de prossecução dos seus interesses.

3.1.1 — Os consultores jurídicos e o consultor jurídico estagiário poderão, no entanto, ser integrados em grupos de trabalho pluridisciplinares de que se torne necessário proceder à autonomização ou em outros serviços da empresa, quando a especialização das funções a desempenhar determine a sua deslocação dos serviços jurídicos.

3.2 — Os consultores jurídicos e o consultor jurídico estagiário que exercem funções nos serviços jurídicos, sem prejuízo dos contactos directos em quaisquer outros serviços necessários ao bom desempenho das suas funções, reportarão ao conselho de gestão através do consultor jurídico coordenador.

3.3 — Os consultores jurídicos que não exerçam funções nos serviços jurídicos ficarão, porém, funcional e hierarquicamente integrados nos serviços respectivos, sem prejuízo da sua autonomia em tudo o que a deontologia profissional o exija.

3.4 — O consultor jurídico estagiário é, de uma forma geral, responsável perante o consultor jurídico coordenador, mas nos casos determinados em que exercer a sua actividade sob a direcção de outro consultor jurídico é responsável perante este.

##### 4 — Carreira profissional:

4.1 — Consultor jurídico estagiário — passará à classe imediata quando inscrito como advogado na Ordem dos Advogados.

4.2 — Consultor jurídico de grau 4 — advogado com menos de dois anos de inscrição como tal na Ordem dos Advogados.

Passará à classe imediata quando completar dois anos de inscrição como advogado.

4.3 — Consultor jurídico de grau 3 — advogado com o mínimo de dois anos de inscrição como tal na Ordem dos Advogados.

Passará à classe imediata quando completar quatro anos de inscrição como advogado.

4.4 — Consultor jurídico de grau 2 — advogado com o mínimo de quatro anos de inscrição como tal na Ordem dos Advogados.

Passará à classe imediata por deliberação do conselho de gestão, que terá necessariamente em conta a situação de outros técnicos a exercer funções de importância equiparável na empresa, quando tiver um mínimo de seis anos de inscrição como advogado na Ordem e, simultaneamente, dois anos de permanência na empresa.

A deliberação do conselho de gestão não será definitiva sem o parecer dos consultores jurídicos em serviço na EPAL, o qual pode conduzir às rectificações julgadas mais convenientes.

4.5 — Consultor jurídico de grau 1 — advogado com o mínimo de seis anos de inscrição como tal na Ordem dos Advogados e, simultaneamente, um mínimo de dois anos de permanência na empresa.

4.6 — Consultor jurídico coordenador.

5 — O tempo de exercício de funções na magistratura judicial ou no Ministério Público, ou de notário e conservador dos registos, bem como o tempo do exercício da advocacia nas ex-colónias, considera-se como equivalente ao de inscrição na Ordem dos Advogados.

##### *Continuo:*

1 — Habilidades mínimas. — As mínimas legais.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; procede, dentro e fora da empresa, a estampilhagem e franqueamento de correspondência; procede ao levantamento e entrega, após classificação e triagem, de documentos e correspondência nos diversos serviços da empresa; controla as existências de impressos e outro material necessário ao expediente do serviço a que está adstrito, elabora os respectivos mapas e entrega-os ao respectivo chefe de serviço; procede à dobragem e carimbagem de impressos e ao intercalamento de papel químico; pode proceder a reproduções em máquinas fotocopiadoras, ao endereçamento de documentos, bem como, quando necessário, a operações de protocolo de documentação.

### 3 — Carreira profissional:

Continuo estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Continuo — classe única.

### *Controlador de caixa:*

1 — Condições de admissão. — Carteira profissional e cartão de sanidade.

2 — Definição de funções. — O trabalhador cuja actividade consiste na emissão das contas de consumos nas salas de refeições, recebimento das importâncias respectivas, mesmo quando se trate dos processos de pré-pagamento ou venda e recebimento de senhas, elaboração dos mapas de movimento da sala em que presta serviço e auxilia nos serviços de controlo e recepção. Pode, eventualmente, substituir o empregado de balcão.

3 — Carteira profissional. — Controlador de caixa — classe única.

### *Controlador de qualidade:*

1 — Habilidades mínimas. — As mínimas legais.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que verifica se o trabalho executado ou em execução corresponde às características expressas em desenhos, normas de fabrico ou especificações técnicas. Detecta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamento, podendo eventualmente elaborar relatórios simples.

3 — Carreira profissional. — Idêntica à definida para agente de produção.

### *Coordenador de conservação e tratamento:*

1 — Habilidades mínimas. — Curso industrial.

2 — Recrutamento. — O coordenador de conservação e tratamento é recrutado preferencialmente entre os técnicos de conservação de equipamento de tratamento e os técnicos de exploração de tratamento do serviço de tratamento de água, de acordo com o disposto na cláusula IV-7.

3 — Definição de funções. — O trabalhador cujo conhecimento do processo de tratamento de água e conservação das instalações lhe permite coordenar, planear e dirigir as equipas de conservação de equipamento de tratamento e do tratamento de água, com vista ao adequado funcionamento dos serviços. Depende directamente dos quadros técnicos do sector.

4 — Carreira profissional. — Coordenador de conservação e tratamento — classe única.

### *Coordenador de exploração de centrais elevatórias:*

1 — Habilidades profissionais mínimas. — Carteira profissional de oficial (especialidades I e IV ou XII).

2 — Recrutamento. — Idêntico ao referido para preparador de trabalho de alta tensão.

3 — Definição de funções. — O trabalhador que faz a supervisão da zona que lhe estiver adstrita, elaborando e coordenando as escalas de serviço da exploração das centrais elevatórias. Dá orientação aos técnicos de exploração no sentido de obtenção das melhores condições técnico-económicas de funcionamento dos grupos elevatórios, podendo, nas situações mais complexas, desempenhar as funções daqueles trabalhadores. É responsável pelo conhecimento permanente dos rendimentos dos grupos elevatórios, cabendo-lhe promover a realização dos ensaios convenientes, sendo responsável pela elaboração dos respectivos relatórios. É responsável pelo cumprimento das regras de manutenção de rotina dos equipamentos das centrais elevatórias, bem como das normas de exploração destes equipamentos, cabendo-lhe instruir o pessoal na sua dependência. Tem a seu cargo o acompanhamento dos testes de entrada em funcionamento dos equipamentos já referidos.

Elabora relatórios das ocorrências significativas e organiza a efectivação periódica dos inventários de existências referentes às centrais elevatórias na sua dependência. Pode desempenhar tarefas de fiscalização de trabalhos realizados por terceiros, no âmbito das centrais elevatórias. Propõe a realização dos trabalhos necessários à manutenção e conservação das edificações e recintos das centrais elevatórias. Pode substituir o superior hierárquico.

4 — Carreira profissional. — Coordenador de exploração de centrais elevatórias — classe única.

5 — Deontologia profissional. — Igual à definida para o electricista de alta tensão.

6 — O coordenador de exploração de centrais elevatórias tem acesso a chefe de secção, de acordo com o disposto na cláusula IV-8.

### *Coordenador de obras — 1.º escalão:*

1 — Habilidades mínimas. — Curso industrial ou formação profissional técnica adequada.

2 — Recrutamento. — O coordenador de obras — 1.º escalão será recrutado preferencialmente entre os coordenadores de obras — 2.º escalão, de acordo com o disposto na cláusula IV-8.

3 — Definição de funções. — O trabalhador que supervisa o trabalho de uma equipa de encarregados fiscais e ou de coordenadores de obras — 2.º escalão, tendo a seu cargo efectuar a coordenação das medições dos vários encarregados fiscais e coordenadores de obras — 2.º escalão e conferir as situações de trabalho das empreitadas. Pode desempenhar funções de coordenador de obras — 2.º escalão.

4 — Carreira profissional. — Coordenador de obras — 1.º escalão — classe única.

### *Coordenador de obras — 2.º escalão:*

1 — Habilidades mínimas. — Curso industrial ou formação profissional técnica adequada.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que coordena e fiscaliza as diferentes fases das obras de

acordo com os respectivos desenhos de projecto e caderno de encargos. Elabora as especificações de consulta sobre materiais e ou obras e confere as medições e facturas relativamente às obras, podendo executar desenhos pormenorizados das obras efectuadas.

3 — Carreira profissional. — Coordenador de obras — 2.º escalão — classe única.

#### *Coordenador do serviço de vigilância:*

1 — Recrutamento. — O coordenador do serviço de vigilância será obrigatoriamente recrutado entre os guardas, de acordo com o disposto na cláusula IV-8.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que desempenha funções de guarda e coordena a actividade de trabalhadores dessa categoria. Pode colaborar com o chefe de secção do respectivo serviço no estudo, organização e coordenação das medidas e acções necessárias ao bom funcionamento dos serviços.

3 — Dotações mínimas. — Dois coordenadores.

4 — Carreira profissional. — Coordenador do serviço de vigilância — classe única.

5 — Os coordenadores do serviço de vigilância têm acesso preferencial à chefia do serviço de vigilância, de acordo com o disposto na cláusula IV-8.

#### *Cozinheiro:*

1 — Condições de admissão. — Carteira profissional e cartão de sanidade.

2 — Recrutamento. — No preenchimento de vagas para cozinheiro de 2.ª será dada preferência aos trabalhadores ao serviço da Empresa, classificados como empregado de refeitório, desde que em igualdade de circunstância com outros candidatos, a verificar em prova técnico-profissional.

3 — Definição de funções. — O trabalhador qualificado que prepara, tempora e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amassa o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os, guarnece-os e confeciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

4 — Carreira profissional:

\* Cozinheiro estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Cozinheiro estagiário do 2.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Cozinheiro de 2.ª classe — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de três anos, findo o qual passará à classe imediata. Cozinheiro de 1.ª classe.

#### *Dactilógrafo:*

1 — Habilidades mínimas. — Curso geral do comércio, curso geral dos liceus, cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios; imprime, por vezes, em *stencil* ou outros materiais com vista à reprodução de textos.

Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo.

3 — Carreira profissional:

Dactilógrafo estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Dactilógrafo estagiário do 2.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Dactilógrafo — classe única.

4 — Acesso à carreira de escrivário. — Após três anos de serviço efectivo como dactilógrafo terá acesso automático a escrivário de 2.ª classe, sem prejuízo de continuar adstrito ao seu serviço próprio.

#### *Desenhador:*

1 — Habilidades mínimas. — Curso industrial adequado ou equivalente ou cursos oficializados que não tenham duração inferior àquele.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, segundo orientações técnicas superiores, executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução, 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 suplementares requeridos pela natureza do projecto; consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

3 — Carreira profissional:

Desenhador estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Desenhador estagiário do 2.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Desenhador até três anos — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de três anos, findo o qual passará à classe imediata.

Desenhador com mais de três anos.

#### *Desenhador de máquinas:*

1 — Habilidades mínimas. — Curso industrial adequado ou equivalente ou cursos oficializados que não tenham duração inferior àquele.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, segundo orientações técnicas superiores, na especialidade de máquinas, executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução, 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 suplementares requeridos pela natureza do projecto; consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias e convenientes.

#### 3 — Carreira profissional:

Desenhador de máquinas estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Desenhador de máquinas estagiário do 2.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Desenhador de máquinas até três anos — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de três anos, findo o qual passará à classe imediata.

Desenhador de máquinas com mais de três anos.

#### *Desenhador projectista:*

1 — Habilidades mínimas. — Curso industrial adequado ou equivalente ou cursos oficializados que não tenham duração inferior àquele.

2 — Recrutamento. — O desenhador projectista será recrutado preferencialmente entre os desenhistas da Empresa de acordo com o disposto na cláusula IV-7.

3 — Definição de funções. — O trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação; observa e indica, se necessário, as normas e regulamentos a seguir na sua execução, assim como os elementos para orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

4 — Carreira profissional. — Desenhador projectista — classe única.

#### *Desenhador de topografia A:*

1 — Habilidades mínimas. — Curso industrial adequado ou equivalente ou cursos oficializados que não tenham duração inferior àquele.

2 — Recrutamento. — O desenhador de topografia A será recrutado preferencialmente entre os desenhistas de topografia B de acordo com o disposto na cláusula IV-7.

3 — Definição de funções. — O trabalhador que elabora plantas e cartas topográficas a partir de elementos obtidos por processos de levantamento clássico, fotogramétrico, fornecidos pelo topógrafo. Interpreta as convenções utilizadas com a grafia apropriada. Faz a completagem através de elementos obtidos pelo operador de campo. Completa cada planta ou carta com uma moldura final. Efectua os cálculos nas caderetas referentes aos levantamentos executados no campo pelos topógrafos (taqueometria, triangulação, perfis, telurometria, nívelamento e distomat). Efectua cálculos de curvas em perfis e os cálculos posteriores à execução do levantamento topográfico, tais como: triângulos, polígonos, triláteros e quadriláteros. Calcula volumes de terras e mede áreas com rigor utilizando diversos métodos. Faz cartografia sempre que necessário.

4 — Carreira profissional. — Desenhador de topografia A — classe única.

#### *Desenhador de topografia B:*

1 — Habilidades mínimas. — Curso industrial adequado ou equivalente ou cursos oficializados que não tenham duração inferior àquele.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que elabora plantas e cartas topográficas a partir de elementos obtidos por processos de levantamento clássico, fotogramétrico, fornecidos pelo topógrafo. Interpreta as convenções utilizadas com a grafia apropriada. Faz a completagem através de elementos obtidos pelo operador de campo. Completa cada planta ou carta com uma moldura final.

3 — Carreira profissional. — Desenhador de topografia B — classe única.

#### *Despenseiro:*

1 — Condições de admissão. — Carteira profissional e cartão de sanidade.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que armazena, conserva e distribui os géneros alimentícios e outros produtos. Recebe os produtos e verifica se coincidem com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que sejam solicitados; mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Ordena ou executa a limpeza da sua secção e pode ser encarre-

gado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas e de aquecimento de águas. O despenseiro do campo de férias é também responsável pelo edifício e instalações do campo de férias, pela existência e conservação dos respectivos móveis, utensílios e roupas, quer durante o seu funcionamento, quer quando ele se encontre encerrado.

**3 — Carreira profissional:**

Despenseiro estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Despenseiro estagiário do 2.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Despenseiro — classe única.

*Director de serviços:*

**1 — Definição de funções.** — O trabalhador que:

Participa, na medida em que for solicitado, na definição e estabelecimento das políticas e objectivos gerais da empresa.

Estabelece as políticas e objectivos da sua direção de serviços de acordo com as políticas e objectivos gerais definidos, programando as acções a desenvolver.

Coordena e controla o desenvolvimento das acções programadas.

Integra as informações e os *contrôles* da sua área de actividade a apresentar ao conselho de gestão.

**2 — Carreira profissional.** — Director de serviços — classe única.

*Electricista de alta tensão:*

**1 — Habilidades profissionais mínimas.** — Carteira profissional de oficial (especialidades IV ou XII).

**2 — Definição de funções.** — O trabalhador que instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem eléctrica de alta tensão; executa as tarefas fundamentais do electricista em geral, mas em relação a instalações eléctricas de alta tensão.

**3 — Carreira profissional:**

Electricista de alta tensão até três anos — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de três anos, findo o qual passará à classe imediata.

Electricista de alta tensão com mais de três anos.

**4 — Deontologia profissional:**

4.1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente as que contrariam normas e regulamentos de segurança de instalações eléctricas.

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

**4.3 — Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra riscos de electrocuição por executar trabalhos que obriguem a entrar dentro de celas de alta tensão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador electricista.**

*Electricista auto:*

**1 — Habilidades profissionais mínimas.** — Carteira profissional de oficial (especialidades V ou XII).

**2 — Definição de funções.** — O trabalhador que instala, conserva, repara e afina os circuitos e aparelhagem eléctrica em veículos automóveis.

**3 — Carreira profissional.** — Idêntica à definida para electricista de alta tensão.

**4 — Deontologia profissional.** — Idêntica à definida para electricista de alta tensão.

*Electricista de baixa tensão:*

**1 — Habilidades profissionais mínimas.** — Carteira profissional de oficial (especialidades III ou XII).

**2 — Definição de funções.** — O trabalhador que monta, conserva e repara os circuitos e aparelhagem eléctrica de baixa tensão; executa as tarefas fundamentais do electricista em geral, mas em relação a circuitos e aparelhagem eléctrica de baixa tensão.

**3 — Carreira profissional.** — Idêntica à definida para electricista de alta tensão.

**4 — Deontologia profissional.** — Idêntica à definida para electricista de alta tensão.

*Electricista bobinador:*

**1 — Habilidades profissionais mínimas.** — Carteira profissional de oficial (especialidades II ou XII).

**2 — Definição de funções.** — O trabalhador que, utilizando dispositivos adequados, bobina e ensaiá toda a gama de máquinas eléctricas, como sejam: motores e transformadores de alta e/ou baixa tensão.

**3 — Carreira profissional.** — Idêntica à definida para electricista de alta tensão.

**4 — Deontologia profissional.** — Idêntica à definida para electricista de alta tensão.

*Electricista de rádio e electrónica:*

**1 — Habilidades profissionais mínimas.** — Carteira profissional de oficial (especialidades VII ou XIII).

**2 — Definição de funções.** — O trabalhador que instala, conserva e repara equipamentos e instalações de rádio e electrónica; executa as tarefas fundamentais do electricista em geral, mas em relação a instalações de rádio e electrónica.

**3 — Carreira profissional.** — Idêntica à definida para electricista de alta tensão.

4 — Deontologia profissional. — Idêntica a definida para electricista de alta tensão.

#### *Electromecânico de instrumentos:*

1 — Habilidades profissionais mínimas. — Carteira profissional de oficial (especialidades III ou XI ou XII).

2 — Recrutamento. — Idêntico ao referido para técnico de conservação de alta tensão.

3 — Definição de funções. — O trabalhador que instala, fiscaliza a instalação por terceiros, executa testes de entrada em funcionamento, conserva, detecta avarias, repara, calibra e ensaiá instrumentos, aparelhos, servomecanismos, sistemas eléctricos, electromecânicos, electropneumáticos, electrónicos, hidráulicos e seus acessórios de instalação e funcionamento, destinados a medida, captação de informações e actuação de comandos de *contrôle* e protecção industriais. Elabora relatórios dos trabalhos realizados. Pode executar levantamentos de instalações da sua especialidade.

4 — A empresa só poderá exigir aos trabalhadores classificados, à data da publicação do ACT, como electromecânico de instrumentos, o desempenho da função no que respeita ao equipamento electrónico, desde que lhes tenha, previamente, possibilitado formação profissional adequada.

5 — Carreira profissional. — Electromecânico de instrumentos — classe única.

6 — Deontologia profissional. — Idêntica à definida para o electricista de alta tensão.

#### *Electrotécnico de telecomunicações (de aparelhos):*

1 — Habilidades mínimas. — As mínimas legais.

2 — Recrutamento. — O electrotécnico de telecomunicações (de aparelhos) será recrutado entre os técnicos montadores de telecomunicações (de aparelhos), de acordo com o disposto na cláusula IV-7.

3 — Definição de funções. — O trabalhador que conserva, repara, monta e ensaiá aparelhos telefónicos. Poderá fornecer elementos para elaboração de projectos e orçamentos e localização respeitante à aparelhagem telefónica, bem como fiscalizar instalações realizadas por terceiros. Elabora relatórios dos trabalhos realizados. Poderá também executar tarefas semelhantes às indicadas nas funções de técnico montador de telecomunicações (de aparelhos) quando for exigido um grau de especialidade mais elevado. Poderá também dirigir e orientar tecnicamente um grupo da especialidade.

4 — Carreira profissional. — Electrotécnico de telecomunicações (de aparelhos) — classe única.

#### *Electrotécnico de telecomunicações (de cabos e linhas):*

1 — Habilidades mínimas. — As mínimas legais.

2 — Recrutamento. — O electrotécnico de telecomunicações (de cabos e linhas) será recrutado de entre

os técnicos montadores de telecomunicações (de cabos) e dos técnicos de telecomunicações (de linhas), de acordo com o disposto na cláusula IV-7.

3 — Definição de funções. — O trabalhador que conserva, repara, monta e ensaiá instalações de traçados telefónicos aéreos e de cabos. Poderá ainda fornecer elementos para elaboração de projectos e orçamentos e localização de instalações telefónicas bem como fiscalizar instalações realizadas por terceiros. Elabora relatórios dos trabalhos realizados. Poderá também executar tarefas semelhantes às indicadas nos técnicos montadores de telecomunicações (de cabos) e dos técnicos de telecomunicações (de linhas) quando for exigido um grau de especialidade mais elevado. Poderá também dirigir e orientar tecnicamente um grupo de vários trabalhadores das especialidades.

4 — Carreira profissional. — Electrotécnico de telecomunicações (de cabos e linhas) — classe única.

#### *Empregado de balcão:*

1 — Condições de admissão. — Carteira profissional e cartão de sanidade.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que se ocupa do serviço de balcão; atende e fornece os utentes e prepara as embalagens de transporte; serve directamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo no local; cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de *contrôle* aplicáveis; verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em quantidade, qualidade e apresentação aos padrões estabelecidos; executa com regularidade, a exposição em prateleiras e montas dos produtos para consumo e venda, procede às operações de abastecimento da secção; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos de manutenção a fornecer pela secção própria ou procede, quando autorizado, à sua aquisição directa nos fornecedores externos; colabora nos trabalhos de asseio, arrumação e higiene da dependência onde trabalha e na conservação e higiene dos utensílios de serviço, assim como na efectivação periódica dos inventários das existências na secção.

3 — Carreira profissional:

Empregado de balcão estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Empregado de balcão estagiário do 2.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Empregado de balcão — classe única.

#### *Empregado de refeitório:*

1 — Condições de admissão. — Carteira profissional e cartão de sanidade.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que procede à preparação dos alimentos; sob a orientação de um cozinheiro executa algumas operações culinárias; recebe os tabuleiros, transporta-os para a copa;

lava a loiça; executa outras tarefas relativas ao serviço de refeições; prepara as salas da forma mais conveniente; coloca no balcão pão, fruta, sumos, vinho e outros artigos de consumo. Executa serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores que compõem o refeitório.

3 — Carreira profissional. — Empregado de refeitório — classe única.

#### *Encadernador:*

1 — Habilidades mínimas. — Carteira profissional.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que executa a totalidade ou as principais tarefas em que se decompõe o trabalho de encadernação. Vigia e orienta a dobragem e alceamento e passagem à letra; abre os sulcos do tipo de costura e dimensão da obra; empasta, faz o lombo, acerta as margens, forra o lombo e apara; faz o revestimento, prepara previamente as peles; prepara e cola as guardas, confeciona, ainda, álbuns, pastas de secretárias, caixas de arquivo e outros artigos e obras de encadernação. Dá às peles diferentes tonalidades e efeitos; brune encadernações com forros apropriados; pode encadernar livros usados ou restaurar obras antigas. Pode gofrar ou aplicar títulos e desenhos a ouro.

3 — Carreira profissional:

Encadernador estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Encadernador estagiário do 2.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Encadernador de 2.ª classe — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de três anos, findo o qual passará à classe imediata.

Encadernador de 1.ª classe.

#### *Encarregado de armazém:*

1 — Habilidades mínimas. — Ciclo complementar do ensino primário, ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente.

2 — Recrutamento. — O encarregado de armazém será recrutado entre os fiéis de armazém, de acordo com o disposto na cláusula IV-8.

3 — Definição de funções. — O trabalhador que dirige outros trabalhadores e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento deste.

4 — Carreira profissional. — Encarregado de armazém — classe única.

5 — Dotações mínimas. — Um encarregado. Este número poderá ser revisto quando eventuais alterações de estrutura o justificarem.

#### *Encarregado de carpintaria:*

1 — Habilidades mínimas. — 2.º grau.

2 — Recrutamento. — O encarregado de carpintaria será recrutado obrigatoriamente entre os trabalhadores de madeiras do grau 8, de acordo com o disposto na cláusula IV-7.

3 — Definição de funções. — O trabalhador que dirige, orienta e executa trabalhos da sua especialidade e dirige trabalhadores a seu cargo; elabora relatórios, registos de ocorrências e inventários e substitui o seu superior hierárquico nos impedimentos deste.

4 — Carreira profissional. — Encarregado de carpintaria — classe única.

#### *Encarregado de continuos, estafetas e porteiros:*

1 — Habilidades mínimas. — As mínimas legais.

2 — Recrutamento. — O encarregado de continuos, estafetas e porteiros será obrigatoriamente recrutado entre os continuos, estafetas e porteiros, de acordo com o disposto na cláusula IV-8.

3 — Definição de funções. — O trabalhador que desempenha funções de contínuo, estafeta ou porteiro e coordena a actividade dessas categorias.

4 — Carreira profissional. — Encarregado de continuos, estafetas e porteiros — classe única.

#### *Encarregado fiscal:*

1 — Habilidades mínimas. — Ciclo complementar do ensino primário, ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que, mediante caderno de encargos, verifica a execução de obras. Regista ocorrências e elabora informações e relatórios.

3 — Carreira profissional. — Encarregado fiscal — classe única.

#### *Encarregado fiscal de adutores:*

1 — Habilidades mínimas — 2.º grau.

2 — Recrutamento. — O encarregado fiscal de adutores será obrigatoriamente recrutado entre os operadores de adutores, de acordo com o disposto na cláusula IV-7.

3 — Definição de funções. — O trabalhador que, de acordo com a orientação do seu superior hierárquico, coordena a actividade dos operadores de adutores; controla e verifica as ferramentas e os materiais consumidos. Procede à fiscalização de trabalhos efectuados em zonas confinantes com instalações e redes da Empresa, promovendo a execução de escoramentos de terras e canalizações. Chefa brigadas ou equipas de trabalho. Elabora relatórios, mapas, medições, registo de ocorrências e pontos de presença e inventários. Dirige a manobra de órgãos

hidromecânicos e por vezes acciona-os. Eventualmente, lê contadores no decorrer das suas funções.

4 — Carreira profissional. — Encarregado fiscal de adutores — classe única.

*Encarregado fiscal de pavimentos:*

1 — Habilidades mínimas. — As mínimas legais.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que:

Fiscaliza os levantamentos e as reposições de pavimentos e procede às respectivas medições. Estabelece, no exercício da sua actividade, os necessários contactos com os empreiteiros, a Câmara Municipal de Lisboa ou outros organismos.

Elabora relatórios, mapas e registos de ocorrências, confere débitos e é responsável pelo expediente necessário ao desempenho das suas funções.

3 — Carreira profissional. — Encarregado fiscal de pavimentos — classe única.

*Encarregado fiscal da rede de distribuição:*

1 — Habilidades mínimas. — As mínimas legais.

2 — Recrutamento. — O encarregado fiscal da rede de distribuição será recrutado obrigatoriamente entre os trabalhadores metalúrgicos de grau 8, de acordo com o disposto na cláusula IV-7.

3 — Definição de funções. — O trabalhador que, sob a orientação do seu superior hierárquico, dirige técnica e disciplinarmente um grupo de trabalhadores na execução de obras e reparações na rede geral de distribuição, ramais e canalizações de distribuição. Procede à fiscalização de obras relacionadas com a rede de adução e distribuição. Elabora relatórios, mapas, medições, registos de ocorrências e pontos de presença. Controla e verifica as ferramentas e os materiais consumidos. Dirige a manobra de torneiras. Eventualmente, lê contadores no decorrer das suas funções.

4 — Carreira profissional. — Encarregado fiscal da rede de distribuição — classe única.

*Encarregado de garagens:*

1 — Habilidades mínimas. — As mínimas legais.

2 — Recrutamento. — O encarregado de garagens será recrutado de acordo com o disposto na cláusula IV-8.

3 — Definição de funções. — O trabalhador que assegura o funcionamento das garagens, estações de serviço, postos de abastecimento e parques de estacionamento de acordo com os programas e objectivos que lhe forem definidos, podendo, eventualmente, colaborar na sua elaboração. Dirige, coordena e auxilia os trabalhadores da sua área de actividade, podendo substituir o superior hierárquico na sua ausência.

4 — Carreira profissional. — Encarregado de garagens — classe única.

*Encarregado de jardinagem:*

1 — Habilidades mínimas. — As mínimas legais.

2 — Recrutamento. — O encarregado de jardinagem será recrutado de entre os jardineiros de acordo com o disposto na cláusula IV-8.

3 — Definição de funções. — O trabalhador responsável pela conservação e tratamento de parques, jardins, sebes e demais vegetação de recintos da Empresa. Dirige e coordena a actividade dos jardineiros, com quem colabora na execução das funções que lhes estão definidas. Elabora relatórios e apresenta sugestões e propostas aos superiores hierárquicos relativas à sua actividade. Pode dirigir trabalhos de lavagem de reservatórios e proceder a outras tarefas de carácter diferente e não permanente.

4 — Carreira profissional. — Encarregado de jardinagem — classe única.

*Encarregado de refeitório:*

1 — Condições de admissão. — Carteira profissional e cartão de sanidade.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório e bar anexo, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; elabora e propõe planos gerais com vista à utilização eficaz dos meios materiais e humanos de que dispõe; fixa ou colabora no estabelecimento das 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, para posterior contabilização; organiza e colabora na execução de inventários periódicos das existências, dos produtos de consumo, utensílios de serviço e móveis afectos às dependências. Pode, se necessário, deslocar-se aos mercados ou a outros postos de abastecimento e ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade e qualidade com os descritos nas requisições.

3 — Carreira profissional. — Encarregado de refeitório — classe única.

*Encarregado do serviço de limpeza:*

1 — Habilidades mínimas. — As mínimas legais.

2 — Recrutamento. — O encarregado do serviço de limpeza será recrutado de entre os trabalhadores auxiliares, de acordo com o disposto na cláusula IV-8.

3 — Definição de funções. — O trabalhador que fiscaliza e orienta trabalhadores de limpeza e é responsável pela conservação e distribuição dos materiais necessários à actividade daqueles.

4 — Carreira profissional. — Encarregado do serviço de limpeza — classe única.

#### *Encarregado de tráfego:*

1 — Habilidades mínimas. — As mínimas legais.

2 — Recrutamento. — O encarregado de tráfego será recrutado entre os motoristas B, de acordo com o disposto na cláusula IV-8.

3 — Definição de funções. — O trabalhador que orienta e dirige o movimento de transportes na Empresa, coadjuvando o chefe e substituindo-o nos seus impedimentos.

4 — Carreira profissional. — Encarregado de tráfego — classe única.

#### *Enfermeiro:*

1 — Habilidades profissionais mínimas. — Carteira profissional.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que exerce, directa ou indirectamente, funções que visem o equilíbrio da saúde do homem, quer no seu estado normal, com acções preventivas, quer no período de doença, ministrando cuidados complementares de acção clínica.

3 — Carreira profissional:

Enfermeiro até três anos — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de três anos, findo o qual passará à classe imediata.

Enfermeiro com mais de três anos.

#### *Enfermeiro coordenador:*

1 — Recrutamento. — O enfermeiro coordenador será recrutado entre os enfermeiros, de acordo com o disposto na cláusula IV-8.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais do serviço, sem prejuízo de executar as funções técnicas inerentes à sua profissão.

3 — Carreira profissional. — Enfermeiro coordenador — classe única.

4 — Dotações mínimas. — Haverá obrigatoriamente um enfermeiro coordenador sempre que haja ao serviço três ou mais profissionais de enfermagem em regime de horário normal ou cinco ou mais em regime de turnos ou regime misto.

#### *Engenheiro, engenheiro técnico e equiparados:*

1 — Habilidades mínimas. — Curso de engenheiro, engenheiro técnico ou equiparado.

2 — Definição de funções:

2.1 — Nível 1 (I-A e I-B). — O trabalhador que:

a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação ou controlo de um profissional de engenharia de nível superior);

- b) Estuda a aplicação de técnicas e processos;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador-executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob orientação e controlo de um profissional de engenharia de nível superior;
- e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou decisões de rotina;
- f) O seu trabalho é orientado e controlado quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- g) Este trabalhador não tem funções de chefia.

#### 2.2 — Nível 2:

- a) Assiste a engenheiros mais qualificados, efectuando cálculos, ensaios, projectos e inspecção de obras;
- b) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador-executante, podendo receber o encargo para a execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- c) Deve estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Pode actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber a assistência técnica de um engenheiro mais qualificado sempre que necessário. Quando ligado a projectos não tem funções de chefia;
- f) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros téicos numa actividade comum;
- g) Utiliza a experiência acumulada pela Empresa dando assistência a profissionais de engenharia de nível superior.

#### 2.3 — Nível 3:

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela Empresa é reduzida, necessita de capacidade, de iniciativa e de frequentes tomadas de decisões;
- b) Pode executar trabalhos de estudo, análise, coordenação de técnicas de execução, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações e controlo técnico-administrativo de obras;
- c) Coordena planificações e processos. Interpreta resultados de computação;
- d) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos. As decisões mais difíceis ou invulgares são transferidas para entidade mais qualificada;
- e) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;
- f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares ou complexos;

- g) Pode dar orientação técnica a trabalhadores de engenharia de nível inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- h) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, exercendo chefia e dando orientação técnica a outros profissionais de engenharia trabalhando num projecto comum. Não é responsável continuamente por outros trabalhadores de engenharia.

#### 2.4 — Nível 4:

- a) Exerce o primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros trabalhadores de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia, para o que é requerida elevada especialização. Dirige projectos e obras de especialidade;
- b) Aplica os conhecimentos de engenharia e dirige actividades com o fim de realização independente;
- c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros trabalhadores de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudos ou desenvolvimento que lhe seja confiada, ou demonstra capacidade comprovada para trabalho científico ou tecnológico sob orientação;
- d) Elabora recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico de exequibilidade;
- e) Pode distribuir e definir trabalhos, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Tem responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou trabalhadores de engenharia que supervisiona;
- f) Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos.

#### 2.5 — Nível 5:

- a) Efectua a supervisão permanente de várias equipas de trabalhadores 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, confiadas a trabalhadores de engenharia de nível inferior, e é responsável pela planificação e gestão económica;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;
- d) Recebe o trabalho, é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;

- e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais.

#### 2.6 — Nível 6:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e/ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;
- b) Faz investigação, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;
- c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente a política global e controlo financeiro da empresa;
- d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- e) Como gestor, faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa para atingir os objectivos e toma decisões na escolha, disciplina e remunerações do pessoal.

#### 3 — Carreira profissional:

3.1 — Consideram-se seis níveis de responsabilidade, sendo o nível 1 considerado escalão de formação de todos os trabalhadores de engenharia sem experiência, no qual a permanência não poderá ser superior a um ano no nível 1-A e a um ano no nível 1-B.

O nível 1 é dividido em dois escalões, 1-A e 1-B, apenas diferenciados pelos vencimentos mínimos, respectivamente, para engenheiros técnicos e engenheiros licenciados no início das suas carreiras. Considera-se o nível 1-B seguinte ao nível 1-A.

O tempo de permanência no nível 2 será, no máximo, de três anos.

3.2 — É suficiente que o trabalhador de engenharia execute parte das funções de um nível para pertencer a esse nível.

#### 4 — Classificação e promoções:

4.1 — A classificação por categorias e as promoções serão da competência da EPAL, não podendo ser concretizadas sem o parecer dos trabalhadores de engenharia em serviço na EPAL apresentado através dos respectivos delegados sindicais, podendo esse parecer conduzir às rectificações julgadas mais convenientes.

4.2 — Em caso de concretização contrária ao parecer dos trabalhadores de engenharia, a EPAL terá de justificar, no prazo de trinta dias, a contar da data do despacho, aos sindicatos representativos destes trabalhadores, através dos respectivos delegados sindicais, as causas de tal decisão.

4.3 — Os trabalhadores de engenharia, através dos seus delegados sindicais, poderão também apresentar proposta de promoção.

5 — Preenchimento de postos de trabalho. — O preenchimento de postos de trabalho obriga a EPAL a definir o perfil das funções a desempenhar de acordo com o ponto 2.

#### *Escriturário:*

1 — Habilidades mínimas. — Curso geral dos liceus, curso geral de comércio e cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àquelas.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas de recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação directa; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à Empresa; ordena e arquiva notas de livrâncias, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Pode fazer pagamentos e recebimentos. Atende público e codifica documentos. Acessoriamente, pode notar em estenografia, escrever à máquina e operar com máquinas de escritório. Eventualmente pode ser incumbido de colher informações e prestar esclarecimentos, no exterior, relativos à sua actividade. Pode ainda desempenhar as funções de secretário de direcção definidas na PRT para os trabalhadores de escritório.

#### *3 — Carreira profissional:*

Escriturário estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Escriturário estagiário do 2.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Escriturário de 2.ª classe — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de três anos, findo o qual passará à classe imediata.

Escriturário de 1.ª classe.

#### *Escriturário principal:*

1 — Recrutamento. — O escriturário principal será recrutado entre os escriturários, de acordo com o disposto na cláusula IV-7.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que executa e assume a responsabilidade por tarefas que requeiram estudos, informações e pareceres de complexidade elevada. Executa ainda, quando necessário, tarefas inerentes a escriturário, de preferência as de maior exigência técnica e responsabilidade, podendo ainda coordenar o trabalho de outros profissio-

nais de qualificação inferior em equipas que não chefa constituídas para tarefas bem determinadas.

3 — Carreira profissional. — Escriturário principal — classe única.

4 — Dotações mínimas. — O número de escriturários principais não poderá ser inferior a 10 % da totalidade dos escriturários de 1.ª e 2.ª classes.

#### *Estafeta:*

1 — Habilidades mínimas. — As mínimas legais.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que transporta e distribui documentos, correspondência e mensagens, predominantemente de e para o exterior da Empresa, conduzindo, se necessário, veículos motorizados (de duas ou três rodas). Recolhe no exterior, a solicitação dos serviços, preços e amostras de materiais. Adquire artigos no mercado, por meio de requisições, se de grande valor, ou mediante pagamento em numerário se de pequeno valor. Quando necessário procede ao transporte dos artigos adquiridos.

#### *3 — Carreira profissional:*

Estafeta estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Estafeta — classe única.

#### *Ferramenteiro:*

1 — Habilidades mínimas. — 2.º grau.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que controla as entradas e saídas das ferramentas ou materiais, procede à sua verificação e conservação e simples reparação. Faz requisições de novas ferramentas, controla as existências, recebe e ou entrega ferramentas ou materiais.

#### *3 — Carreira profissional:*

Ferramenteiro estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Ferramenteiro estagiário do 2.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Ferramenteiro — classe única.

#### *Ferreiro ou forjador:*

1 — Habilidades mínimas. — As mínimas legais.

2 — Idade mínima para admissão de aprendizes. — 15 anos.

3 — Definição de funções. — O trabalhador que forja, martelando manual ou mecanicamente aços e outras ligas ou metais aquecidos, fabricando ou preparando peças e ferramentas. Pode proceder também

à execução de soldaduras por caldeamento e tratamento térmicos ou de recozimento, témpera ou revestido. Incluem-se nesta categoria forjadores siderúrgicos que desempenhem as funções citadas e procedem a ensaios mecânicos do aço.

#### 4 — Carreira profissional:

Aprendiz do 1.º ano.

Aprendiz do 2.º ano.

Aprendiz do 3.º ano.

Ferreiro ou forjador estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Ferreiro ou forjador estagiário do 2.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Ferreiro ou forjador de 2.ª classe — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de três anos, findo o qual passará à classe imediata.

Ferreiro ou forjador de 1.ª classe.

#### Fiel de armazém:

1 — Habilidades mínimas. — Ciclo complementar do ensino primário, ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que superintende nas operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais, sendo pelos mesmos responsável, verifica os respectivos documentos, responsabiliza-se pela arrumação e conservação, dentro do seu nível de competência, das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; controla a distribuição de mercadorias pelos sectores da Empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários. Colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

#### 3 — Carreira profissional:

Fiel de armazém estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Fiel de armazém estagiário do 2.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Fiel de armazém — classe única.

#### Funileiro-latoeiro:

1 — Habilidades mínimas. — 2.º grau.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que fabrica e ou repara artigos em chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada, plástico, com aplicações domésticas e ou industriais.

3 — Carreira profissional. — Funileiro-latoeiro — classe única.

#### Geómetra:

1 — Habilidades mínimas. — Curso complementar dos liceus ou equivalente.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que concebe, prepara, estuda, orienta e fiscaliza todos os trabalhos e observações necessários à elaboração de cartas e plantas topográficas, com apoio geodésico, compreendendo a sua implantação, estabelecimento e medição de bases de grande precisão como apoio de todos os demais trabalhos destinados aos levantamentos clássicos e aerofotogramétricos, hidrográficos, cadastrais, prospecção, etc. Executa todos estes trabalhos e superintende na sua execução. Realiza-nivelamentos de grande precisão; procede ao lançamento no terreno dos elementos básicos necessários à definição e estudo de traçados de todos os projectos de engenharia e arquitectura. Efectua observações de deslocamentos e deformações de obras por métodos geodésicos, calcula os seus resultados e procede à sua representação gráfica. Prepara e estuda o apoio à montagem de equipamentos com precisão muito apertada. Executa observações astronómicas elementares e calcula os seus resultados.

3 — Carreira profissional. — Geómetra — classe única.

#### Gerente do campo de férias:

1 — Habilidades mínimas. — Curso geral dos liceus, curso geral do comércio, cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles e formação profissional adequada.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia o campo de férias, dentro das orientações e objectivos que lhe forem fixados, durante o seu período de funcionamento. Trata de todo o expediente relativo ao funcionamento do campo de férias. Requisita géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao seu normal funcionamento. É o responsável pela elaboração das ementas, tendo em consideração o tipo de alimentação e o valor dietético dos alimentos. Distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina. Assiste às refeições verificando a sua quantidade e qualidade. Elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para posterior contabilização. Elabora relatório anual das actividades do campo de férias e o orçamento para o ano seguinte. Durante o encerramento do campo de férias pode desempenhar outras funções no âmbito das obras sociais da Empresa.

3 — Carreira profissional. — Gerente do campo de férias — classe única.

#### Gestor de «stocks»:

1 — Habilidades mínimas. — Curso industrial ou formação profissional técnica adequada.

2 — Recrutamento. — O gestor de stocks será recrutado de acordo com o disposto na cláusula IV-7.

3 — Definição de funções. — O trabalhador responsável pela gestão, rotação e controlo dos stocks, de matérias-primas, materiais e ou peças com destino a encomendas ou stocks, baseando-se em dados económicos e nos relativos ao movimento dos stocks que gera, que selecciona criteriosamente e trata matematicamente, de acordo com uma política de gestão previamente definida pelos órgãos superiores da empresa. Quando necessário, propõe modificações de materiais ao gabinete de estudos ou serviços técnicos por razões económicas ou de mercado.

4 — Carreira profissional. — Gestor de stocks — classe única.

#### *Guarda:*

1 — Habilidades mínimas. — As mínimas legais.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que tem a seu cargo a abertura e encerramento dos edifícios, recintos ou estaleiros; guarda estes ou os bens que lhe estão confiados, procedendo a rondas e conferência de material e equipamento confiado à sua guarda; atende telefonemas de serviço; elabora relatório de ocorrências diárias relacionado com o seu serviço; controla e regista as entradas e saídas de pessoas, bens e viaturas, manobrando portões ou cancelas. Quando em estaleiros, mantém a sinalização durante a noite em locais de obras. Quando em recintos, lê, observa e regista temperaturas e níveis de água e características visíveis desta, comunicando os valores, e substitui gráficos de aparelhos; executa, com a colaboração do piquete da rede, a manobra de torneiras existentes nos recintos ou manobra-as sempre que possível; colabora na lavagem dos reservatórios. Desde que se encontre nos recintos Contador-Mor, Restelo, Verónica e S. Jerónimo pode eventualmente efectuar rega e limpeza dos parques ou espaços ajardinados neles existentes.

#### *3 — Carreira profissional:*

Guarda estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Guarda — classe única.

#### *Impressor litográfico:*

1 — Habilidades mínimas. — Carteira profissional.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas ou bobinas de papel, ou folha-de-flândres, indirectamente ou a partir de uma chapa metálica fotolitografada e por meio de um cilindro revestido de borracha. Faz o alceamento; estica a chapa, abastece de tinta e água a máquina. Provicia a alimentação do papel; regula a distribuição de tinta; examina as provas, a perfeição do ponto nas

meias-tintas; efectua correções e afinações necessárias; regula a marginação; vigia a tiragem; assegura as lavagens dos tinteiros, rolos tomadores e distribuidores; nos trabalhos a cores, efectua impressões sucessivas ou utiliza máquinas com diferentes corpos de impressão, ajustando as chapas pelas miras ou traços dos motivos. Pode preparar as tintas que utiliza, dando tonalidade e grau de fluidez e secante adequado à matéria a utilizar. Pode introduzir manualmente as folhas na máquina.

#### *3 — Carreira profissional:*

Impressor litográfico estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Impressor litográfico estagiário do 2.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Impressor litográfico de 2.ª classe — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de três anos, findo o qual passará à classe imediata.

Impressor litográfico de 1.ª classe.

4 — O impressor litográfico de 1.ª classe tem acesso a chefe de secção, de acordo com o disposto na cláusula IV-8.

#### *Inspector-coordenador dos serviços de cobrança e leitura:*

1 — Recrutamento. — O inspector-coordenador dos serviços de cobrança e leitura será recrutado obrigatoriamente entre os cobradores-leitores de 1.ª classe, de acordo com o disposto na cláusula IV-7.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que coordena e dirige toda a actividade de um grupo de cobradores-leitores; presta todo o apoio técnico a esse grupo, tanto na sede dos serviços, como no exterior; fiscaliza, sempre que julgar conveniente, a perfeita execução das tarefas desempenhadas pelos cobradores-leitores do seu grupo; analisa toda a espécie de reclamações referentes aos trabalhadores sob a sua orientação dando-lhe o seguimento adequado; efectua ainda cobranças que, pela sua natureza, têm tratamento complexo; presta esclarecimentos e procede à recolha de informações, directamente junto do público consumidor, sobre os assuntos que pela sua complexidade obrigam a esta forma de actuação. Substitui o chefe de secção nos seus impedimentos.

3 — Carreira profissional. — Inspector-coordenador dos serviços de cobrança e leitura — classe única.

4 — Dotações. — Por cada vinte e cinco cobradores-leitores deverá existir um inspector-coordenador dos serviços de cobrança e leitura. Quando, após a aplicação desta dotação, o número de cobradores-leitores excedente for igual ou superior a doze, deverá ainda existir outro inspector-coordenador dos serviços de cobrança e leitura.

### *Instrutor de processos:*

1 — Habilidades mínimas. — Curso complementar dos liceus ou equivalente.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que recebe despachos determinando a abertura de inquéritos ou procedimentos disciplinares; ouve os arguidos e testemunhas; instrui os processos e promove todas as actuações conducentes ao esclarecimento dos factos. Pode também desempenhar, nos seus períodos de inactividade, tarefas de apoio ao serviço de contencioso.

3 — Carreira profissional. — Instrutor de processos — classe única.

### *Jardineiro:*

1 — Habilidades mínimas. — 2.º grau.

2 — Definição de funções. — O trabalhador cuja actividade consiste no cultivo de flores, árvores, arbustos e outras plantas para embelezar parques e jardins; semeia relvados, renova-lhes as zonas danificadas e apara-os mediante tesouras e outros cortadores especiais; planta, poda e trata sebes e árvores; procede à limpeza e conservação dos arruamentos, canteros e demais zonas ajardinadas.

3 — Carreira profissional:

Jardineiro estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Jardineiro estagiário do 2.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Jardineiro — classe única.

### *Lavador de automóveis:*

1 — Habilidades mínimas. — 2.º grau.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que procede à lavagem e limpeza de veículos automóveis ou executa os serviços complementares inerentes, quer por sistema manual, quer por máquinas, podendo, ainda, por ser prática corrente na Empresa, conservar pneus, câmaras-de-ar e mudar rodas.

3 — Carreira profissional:

Lavador de automóveis estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Lavador de automóveis — classe única.

### *Licenciados, bacharéis e equiparados:*

1 — Habilidades mínimas. — Licenciatura/bacharelato, com diploma em escolas superiores nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas e todas aquelas que permitam que os trabalhadores que não possuam as referidas habilitações académicas possam ser legalmente tidos como técnicos da especialidade.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que:

2.1 — Nível (1-A e 1-B):

a) Executa trabalhos simples e ou de rotina;

- b) Pode participar em equipas de trabalho como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação;
- c) O seu trabalho é orientado e controlado quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- d) Não tem funções de chefia.

2.2 — Nível 2:

- a) Assiste a especialistas qualificados;
- b) Pode participar em equipas de trabalho como colaborador executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares simples e individuais;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas orais ou escritas sobre métodos e processos;
- f) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum.

2.3 — Nível 3:

- a) Executa trabalhos da sua especialidade para os quais a experiência acumulada pela Empresa é reduzida, ou trabalhos para os quais conte com a experiência acumulada; necessita de capacidade de iniciativa e em alguns casos toma decisões;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo e análise;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos. As decisões mais difíceis ou invulgares são transferidas para entidades mais qualificadas;
- d) Faz estudos independentes, análises, juízos e tira conclusões;
- e) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas mais complexos;
- f) Pode dar orientação técnica a profissionais da especialidade de nível inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar.

2.4 — Nível 4:

- a) Exerce o primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros licenciados ou bacharéis; pode participar em equipas de estudos e trabalhos, exercendo chefia e dando orientação técnica a outros profissionais trabalhando num projecto comum;
- b) Pode participar em equipas de trabalho com possível exercício de chefia sobre outros licenciados ou bacharéis, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa que lhe seja confiada;
- c) Recebe os trabalhos com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferência com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos.

### 2.5 — Nível 5:

- a) Executa planos de trabalho a curto prazo;
- b) Chefia e coordena actividades de estudos e desenvolvimento dentro de um departamento correspondente confiadas a trabalhadores da especialidade de nível inferior;
- c) Toma decisões de responsabilidade, não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvam grande dispêndio ou objectivo a longo prazo;
- d) Recebe o trabalho com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;
- e) Coordena programas de trabalhos;
- f) Faz geralmente recomendações na escolha e disciplina do pessoal.

### 2.6 — Nível 6:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;
- b) Procede ao planeamento e faz investigações dirigindo uma equipa no estudo de novos métodos e técnicas;
- c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, assegurando a realização de programas superiores sujeitos apenas a política global e *contrôle* financeiro da Empresa;
- d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- e) Como gestor faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da Empresa para atingir objectivos e toma decisões na escolha, disciplina e remuneração do pessoal.

### 3 — Carreira profissional:

3.1 — Consideram-se seis níveis de responsabilidade, sendo o nível 1 considerado escalão de formação dos trabalhadores sem experiência prática, nos quais a permanência não poderá ser superior a um ano no nível 1-A e um ano no nível 1-B. O tempo de permanência no nível 2 será no máximo de três anos.

3.2 — O nível 1 é dividido em dois escalões, 1-A e 1-B, apenas diferenciados pelos vencimentos mínimos, respectivamente para bacharéis e licenciados, no início das suas carreiras. Considera-se o nível 1-B seguinte ao nível 1-A.

3.3 — É suficiente a execução de parte das funções de um nível para pertencer a esse nível.

### Lubrificador:

1 — Habilidades mínimas. — 2.º grau.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que procede à lubrificação dos veículos automóveis, a mudas de óleo de motores, de caixas de velocidades e de diferenciais e atesta os mesmos com os óleos indicados; verifica os níveis de água e bateria.

### 3 — Carreira profissional:

Lubrificador estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Lubrificador — classe única.

### Manipulador de tratamento:

1 — Habilidades mínimas. — 2.º grau.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que executa o manuseamento de reagentes afectos ao tratamento, efectua operações de limpeza das instalações, nomeadamente decantadores, filtros e todo o material afecto ao tratamento de águas e operações de pesagem, podendo ainda desempenhar tarefas simples e não especializadas do seu serviço.

### 3 — Carreira profissional:

Manipulador de tratamento estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Manipulador de tratamento — classe única.

### Maquinista não especificado:

1 — Condições de admissão. — Idênticas às definidas para o ferreiro ou forjador.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que opera compressores, grupos moto-bombas, geradores eléctricos, ferramentas a ar comprimido e outras máquinas-ferramentas, vigiando o seu funcionamento e provendo à respectiva manutenção; eventualmente colabora nos trabalhos de limpeza, reparação e afinação dessas máquinas.

3 — Carreira profissional. — Idêntica à definida para o ferreiro ou forjador.

### Marceneiro:

1 — Habilidades mínimas. — 2.º grau.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que normalmente executa as tarefas inherentes a marceneiro, em geral especificadas na Classificação Nacional das Profissões (em 7-73.00), eventualmente executa trabalhos de carpinteiro de limpos.

3 — Carreira profissional. — Idêntica à definida para o carpinteiro de limpos.

### Mecânico de aparelhos de precisão:

1 — Habilidades mínimas. — 2.º grau.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que executa, desmonta, repara, monta, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos ou outros.

3 — Carreira profissional. — Idêntica à definida para ferreiro ou forjador.

#### *Mecânico de automóveis:*

1 — Condições de admissão. — Idênticas às definidas para ferreiro ou forjador.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

3 — Carreira profissional. — Idêntica à definida para ferreiro ou forjador.

#### *Medidor:*

1 — Habilidades mínimas. — As mínimas legais.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que, predominantemente, efectua os cálculos dimensionais requeridos pelo projecto ou das 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 de materiais ou outros elementos de construção, tendo em vista, designadamente, orçamentação, apuramento dos tempos de utilização de mão-de-obra e de equipamentos e programação de desenvolvimento dos trabalhos. No decurso da obra efectua *in loco* autos de medição, procurando ainda detectar erros, omissões ou incongruências, de modo a esclarecer e avisar os técnicos responsáveis.

#### *3 — Carreira profissional:*

Medidor estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Medidor estagiário do 2.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Medidor — classe única.

#### *Medidor orçamentista:*

1 — Habilidades mínimas. — Curso industrial adequado ou equivalente ou cursos oficializados que não tenham duração inferior àquele.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que, predominantemente, estabelece com precisão as quantidades e o custo dos materiais e da mão-de-obra para a execução de uma obra. Deverá ter conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos ou 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 entregar e operações a efectuar.

Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços simples e compostos que utiliza.

#### *3 — Carreira profissional:*

Medidor orçamentista estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Medidor orçamentista estagiário do 2.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Medidor orçamentista até três anos — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de três anos, findo o qual passará à classe imediata.

Medidor orçamentista com mais de três anos.

#### *Medidor orçamentista coordenador:*

1 — Habilidades mínimas. — Curso industrial adequado ou equivalente ou cursos oficializados que não tenham duração inferior àquele.

2 — Recrutamento. — O medidor orçamentista coordenador será recrutado, preferencialmente, de entre os medidores orçamentistas da empresa, de acordo com o disposto na cláusula IV-7.

3 — Definição de funções. — O trabalhador que, tendo sob a sua responsabilidade um gabinete ou sector de medições e orçamentos, coordena a elaboração completa de medições e orçamentos de qualquer tipo, dado o seu conhecimento das técnicas de orçamentação, de materiais e de métodos de execução. Para isto, deverá possuir conhecimentos práticos de obra em geral. Colabora, dentro da sua especialidade, com os autores dos projectos na elaboração dos respectivos cadernos de encargos.

4 — Carreira profissional. — Medidor orçamentista coordenador — classe única.

#### *Mestre:*

1 — Habilidades mínimas. — 2.º grau.

2 — Recrutamento. — O mestre será recrutado, obrigatoriamente, de entre os trabalhadores metalúrgicos do grau 8 da especialidade, de acordo com o disposto na cláusula IV-7.

3 — Definição de funções. — O trabalhador que dirige, orienta e executa trabalhos da sua especialidade e dirige trabalhadores a seu cargo; elabora relatórios, registos de ocorrências e inventários; substitui o seu superior hierárquico nos impedimentos deste.

4 — Carreira profissional. — Mestre — classe única.

#### *Monitor de recolha de dados:*

1 — Habilidades mínimas. — Curso geral dos liceus, curso geral do comércio, cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles.

2 — Recrutamento. — O monitor de recolha de dados será recrutado, preferencialmente, de entre os operadores de recolha de dados, de acordo com o disposto na cláusula IV-7.

3 — Definição de funções. — O trabalhador responsável e coordenador do serviço de perfuração de cartões ou gravação em suporte magnético, podendo eventualmente desempenhar tarefas de recolha e ou verificação de dados. Organiza, prepara e distribui o trabalho pelos operadores de recolha de dados. Vela pelo cumprimento dos prazos de execução. Controla a qualidade dos trabalhos efectuados. Assegura as relações com os outros serviços de exploração. Mantém actualizados os manuais de operação específicos. Zela pelo bom funcionamento das máquinas e providencia pela sua rápida reparação. Proporciona aos operadores de recolha de dados estagiários a necessária formação.

4 — Carreira profissional. — Monitor de recolha de dados — classe única.

#### *Montador ajustador de máquinas:*

1 — Condições de admissão. — Idênticas às definidas para ferreiro ou forjador.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que instala máquinas, nomeadamente grupos de electro-bombas e compressores, incluindo montagens e desmontagens, substituições ou reparações de estruturas e equipamentos hidromecânicos, assegurando o seu ensaio, afinações e funcionamento.

3 — Carreira profissional. — Idêntica à definida para ferreiro ou forjador.

#### *Montador de canalizações:*

1 — Habilidades mínimas. — 2.º grau.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que, utilizando maquinaria apropriada, monta e repara canalizações, ramais e seus acessórios, órgãos de manobra e de controlo da rede de distribuição; instala contadores de água e manobra torneiras; limpa as máquinas e ferramentas que utiliza; auxilia a carga e descarga de materiais no decurso da execução das suas tarefas.

3 — Carreira profissional. — Idêntica à definida para aferidor.

#### *Montador de peças ou órgãos mecânicos em série:*

1 — Habilidades mínimas. — 2.º grau.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que, em linhas de montagem, desmonta, limpa e monta peças, aparelhos ou órgãos mecânicos e pequenos conjuntos, podendo ou não ser aplicados em máquinas. Não lhe compete qualquer modificação ou ajustamento nas peças que monta.

#### *3 — Carreira profissional:*

Montador de peças ou órgãos mecânicos em série estagiário do 1.º ano — o trabalhador per-

manecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata. Montador de peças ou órgãos mecânicos em série estagiário do 2.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata. Montador de peças ou órgãos mecânicos em série — classe única.

#### *Motorista:*

1 — Habilidades profissionais mínimas. — Carta de condução de pesados.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que executa as tarefas inerentes a motorista de carros ligeiros de passageiros ou mercadorias e de motorista de veículos pesados-mercadorias especificadas na classificação Nacional de Profissões (em 6-31.40, 6-31.50 e 6-31.60). Acciona básculas ou gruas instaladas nas viaturas; preenche boletins de serviço; elabora relatórios sobre avarias e acidentes; opera o radiotelefone instalado na viatura e transmite as instruções recebidas, excepto quando o responsável pelas brigadas estiver dentro da mesma.

#### *3 — Carreira profissional:*

Motorista A — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de três anos, findo o qual passará à classe imediata.

Motorista B.

#### *Operadores de adutores:*

1 — Habilidades mínimas. — 2.º grau.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que procede à vigilância, beneficiação, limpeza e protecção das condutas adutoras, aquedutos, minas e nascentes e suas zonas anexas de protecção, incluindo recintos, sua regularização e conservação; conserva e manobra órgãos hidromecânicos; observa e controla níveis de água e o seu aspecto; vigia trabalhos efectuados em zonas confinantes com as instalações e redes da empresa. Pode integrar-se em brigadas ou equipas de trabalho. Carrega e descarrega materiais necessários à sua actividade.

3 — Carreira profissional. — Operador de adutores — classe única.

#### *Operador de centrais elevatórias:*

1 — Habilidades profissionais mínimas. — Carteira profissional de oficial (especialidades I, IV ou XII).

2 — Definição de funções. — O trabalhador que conduz e controla centrais elevatórias de captação intermédias e de distribuição ou sobrepressoras. Para tal, manobra todos os dispositivos de comando de baixa e alta tensão, eléctricos ou hidráulicos. Periodicamente executa tarefas de vigilância de todos os equipamentos, fazendo as leituras necessárias. Executa também reparações no âmbito do serviço em que estiver colocado.

3 — Carreira profissional. — Idêntica à definida para electricista de alta tensão.

4 — Deontologia profissional. — Idêntica à definida para electricista de alta tensão.

*Operador de colheitas de água:*

1 — Habilidades mínimas. — Ciclo complementar do ensino primário, ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que realiza colheitas ou recepções de amostras, preparando os dispositivos necessários para o efeito; regista as condições dos locais das colheitas e as circunstâncias e especificações destas, fazendo observações elementares das características da água ou outras substâncias; escuta reclamações e fornece informações e esclarecimentos às entidades com as quais contacta; prepara as amostras para as análises; apresenta relatórios e preenche boletins de registo; executa observações visuais dos locais de captação, adução, reserva e distribuição de água.

3 — Carreira profissional:

Operador de colheitas de água estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Operador de colheitas de água estagiário do 2.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Operador de colheitas de água de 2.ª classe — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de três anos, findo o qual passará à classe imediata.

Operador de colheitas de água de 1.ª classe.

*Operador de computador:*

1 — Habilidades mínimas. — Curso geral dos liços, curso geral de comércio e cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que prepara o equipamento informático para o trabalho a realizar, assegurando a respectiva operação mediante as instruções e os manuais de exploração que lhe são fornecidos. Vigia o funcionamento do computador e mantém permanentemente actualizados os registos necessários. Recolhe o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução. Explora os programas de software básico para entrada, saída, transferência e ordenação de dados e informação. Pode estabelecer programas para correcção de erros resultantes de operação.

3 — Carreira profissional:

Operador de computador estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Operador de computador estagiário do 2.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Operador de computador de 2.ª classe — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um

período de três anos, findo o qual passará à classe imediata.

Operador de computador de 1.ª classe.

*Operador de despacho:*

1 — Habilidades mínimas. — Curso industrial ou formação técnica adequada.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que coordena o sistema de abastecimento de água, no seu conjunto desde as captações à distribuição, de acordo com as necessidades de consumo e respeitando as normas base de exploração. Conhece, orienta e controla todo o movimento de água. Faz relatórios e informações e elabora dados estatísticos.

3 — Carreira profissional:

Operador de despacho de 2.ª classe — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de três anos, findo o qual passará à classe imediata.

Operador de despacho de 1.ª classe.

*Operador heliográfico:*

1 — Habilidades mínimas. — 2.º grau.

2 — Definição de funções. — É o trabalhador que predominantemente trabalha com a máquina heliográfica, corta e dobra cópias heliográficas.

3 — Carreira profissional:

Operador heliográfico até um ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Operador heliográfico com mais de um ano.

*Operador de máquinas auxiliares mecanográficas:*

1 — Habilidades mínimas. — As mínimas legais.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que opera máquinas, tais como as de corte de papel contínuo, guilhotinas e agrafadeiras. É responsável pelo funcionamento, limpeza e lubrificação das máquinas que lhe estão afectas e comunica superiormente as anomalias verificadas na execução dos trabalhos. Procede ao empacotamento e prepara a expedição dos trabalhos para os diferentes destinatários. Efectua algumas tarefas subsidiárias da mecanografia, tais como: transporta e separa rímas de papel contínuo, fichas e outros materiais utilizados em mecanografia.

3 — Carreira profissional. — Operador de máquinas auxiliares mecanográficas — classe única.

*Operador de máquinas de balanços:*

1 — Habilidades mínimas. — 2.º grau.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que manobra máquinas para estampagem, corte, furação e operações semelhantes.

3 — Carreira profissional. — Operador de máquinas de balanços — classe única.

### *Operador de recolha de dados:*

1 — Habilidades mínimas. — Curso geral dos liceus, curso geral do comércio, cursos oficiais ou oficializadas que não tenham duração inferior àqueles.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que prepara, opera e controla máquinas de teclado para perfuração de cartões ou gravação em suporte magnético. Transcreve para suporte adequado o conteúdo do documento de origem. Verifica se os registos efectuados estão conforme os dados originais. Detecta as avarias do equipamento e comunica-as superiormente. Elabora a programação adequada para uma maior rentabilidade, em tempo e qualidade, nos trabalhos a executar.

### **3 — Carreira profissional:**

Operador de recolha de dados estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Operador de recolha de dados estagiário do 2.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Operador de recolha de dados de 2.ª classe — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de três anos, findo o qual passará à classe imediata.

Operador de dados de 1.ª classe.

### *Operador de supermercados:*

#### **1 — Habilidades mínimas. — As mínimas legais.**

2 — Definição de funções. — O trabalhador que desempenha as funções inerentes à recepção e conferência de mercadorias, sua marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída da mercadoria vendida e o recebimento do respectivo valor. Colabora nos inventários periódicos. Poderá substituir eventualmente o caixeiro nos seus impedimentos.

### **3 — Carreira profissional:**

Operador de supermercados estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Operador de supermercados estagiário do 2.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Operador de supermercado — classe única.

### *Operador de tratamento de água:*

1 — Habilidades mínimas. — Ciclo complementar do ensino primário ou ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que opera com todos os órgãos das estações de tratamento de águas ou análogas.

### **3 — Carreira profissional:**

Operador de tratamento de água estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Operador de tratamento de água estagiário do 2.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Operador de tratamento de água de 2.ª classe — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de três anos, findo o qual passará à classe imediata.

Operador de tratamento de água de 1.ª classe.

### *Pedreiro:*

#### **1 — Habilidades mínimas. — 2.º grau.**

2 — Definição de funções. — O trabalhador que executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos, cantaria, rebocos de bocas de incêndio, portinholas e fixação de cruzetas, assim como outros trabalhos similares ou complementares.

### **3 — Carreira profissional:**

Pedreiro estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Pedreiro estagiário do 2.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Pedreiro de 2.ª classe — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de três anos, findo o qual passará à classe imediata.

Pedreiro de 1.ª classe.

### *Pintor (construção civil):*

#### **1 — Habilidades mínimas. — 2.º grau.**

2 — Definição de funções. — O trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintor nas obras.

3 — Carreira profissional. — Idêntica à definida para o pedreiro.

### *Pintor (metalúrgico):*

#### **1 — Habilidades mínimas. — 2.º grau.**

2 — Definição de funções. — O trabalhador que, por imersão, a pincel ou à pistola ou ainda por outro processo específico, incluindo o de pintura electrotática, aplica tinta de acabamento. Prepara as superfícies das máquinas ou seus componentes, aplica demão do primário de subcapa e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, preparar as tintas.

3 — Carreira profissional. — Idêntica à definida para o aferidor.

#### *Porta-miras:*

1 — Habilidades mínimas. — Ciclo complementar do ensino primário ou ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente.

2 — Definição de funções. — É o trabalhador que colabora no transporte, limpeza e manutenção do equipamento topográfico da brigada em que presta serviço. Dá testemunho dos pontos significativos do terreno, sob o ponto de vista planimétrico e altimétrico, por meio de miras falantes, prismas de reflexão, etc. Colabora na medição de elementos lineares com o registador.

3 — Requisitos mínimos para o exercício da função. — Sentido de responsabilidade adequado ao transporte de equipamento muito delicado. Condições físicas que permitem frequentes deslocações a pé com pesos e volumes incómodos e que permitem trabalhar predominantemente de pé nos mais variados locais (nomeadamente grandes alturas e túneis) sujeitos a variações térmicas e de condições atmosféricas.

#### *4 — Carreira profissional:*

Porta-miras estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Porta-miras — classe única.

#### *Porteiro:*

1 — Habilidades mínimas. — As mínimas legais.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões, anuncia-os e ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; vigia e controla entradas e saídas de mercadorias e visitantes, de acordo com as normas definidas superiormente; recebe correspondência, encomendas, documentação e, se necessário, assina os protocolos respectivos; atende telefones. Pode eventualmente, para serviço da Empresa, fazer chamamento de meios de transporte.

#### *3 — Carreira profissional:*

Porteiro estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Porteiro — classe única.

#### *Preparador de laboratório:*

1 — Habilidades mínimas. — Ciclo complementar do ensino primário, ciclo preparatório do ensino secundário ou equiparado.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que prepara e movimenta o material necessário às diversas colheitas, prepara bancadas, vigia operações simples, tudo sob a orientação de um técnico do laboratório. Executa tarefas normalmente rotineiras e por vezes repetitivas, nomeadamente operações de limpeza de material e de algum equipamento. Colabora na movimentação dos produtos químicos e materiais existentes no armazém do laboratório.

#### *3 — Carreira profissional:*

Preparador de laboratório estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Preparador de laboratório — classe única.

#### *Preparador de trabalho de alta tensão:*

1 — Habilidades profissionais mínimas. — Carteira profissional de oficial (especialidades IV ou XII).

2 — Recrutamento. — O preparador de trabalho de alta tensão será recrutado de entre os técnicos de conservação (de alta tensão, de baixa tensão, de centrais elevatórias ou rádio e electrónica), técnicos de exploração (electricista) ou electromecânico de instrumentos, que possuam a carteira profissional adequada e de acordo com o disposto na cláusula IV-7.

3 — Definição de funções. — O trabalhador que, utilizando elementos técnicos, tem a cargo o estudo e preparação do trabalho de montagem, instalação, fiscalização de instalação por terceiros, testes de entrada em funcionamento, conservação e detecção de avarias de aparelhos, equipamentos e instalações de alta tensão, com vista ao melhor aproveitamento de mão-de-obra, ferramentas, máquinas, aparelhos de teste e materiais. Organiza e mantém actualizado um plano de aprovisionamentos de equipamento e peças de reserva. Elabora estudos simples, cadernos e relatórios técnicos, mapas de orçamentos e estimativas, executando ainda outras tarefas técnicas de instalação, conservação ou organização do trabalho adequadas ao seu nível. Pode dirigir e orientar uma ou várias equipas de trabalhadores da sua especialidade, podendo também substituir o superior hierárquico na sua ausência.

4 — Carreira profissional. — Preparador de trabalho de alta tensão — classe única.

5 — Deontologia profissional. — Idêntica à definida para o electricista de alta tensão.

6 — O preparador de trabalho de alta tensão tem acesso a chefe de secção de acordo com o disposto na cláusula IV-8.

#### *Preparador de trabalho de baixa tensão:*

1 — Habilidades profissionais mínimas. — Carteira profissional de oficial (especialidades III ou XII).

2 — Recrutamento. — Idêntico ao referido para preparador de trabalho de alta tensão.

3 — Definição de funções. — Idêntica à definição de funções do preparador de trabalho de alta tensão, aplicada a equipamentos e instalações de baixa tensão.

4 — Carreira profissional. — Preparador de trabalho de baixa tensão — classe única.

5 — Deontologia profissional. — Idêntica à definida para o electricista de alta tensão.

6 — O preparador de trabalho de baixa tensão tem acesso a chefe de secção, de acordo com o disposto na cláusula IV-8.

*Preparador de trabalho de conservação de centrais elevatórias:*

1 — Habilidades profissionais mínimas. — Carteira profissional de oficial (especialidades III e IV ou XII).

2 — Recrutamento. — Idêntico ao referido para preparador de trabalho de alta tensão.

3 — Definição de funções. — Idêntica à definição de funções de preparador de trabalho de alta tensão, aplicada aos equipamentos e instalações das centrais elevatórias.

4 — Carreira profissional. — Preparador de trabalho de centrais elevatórias — classe única.

5 — Deontologia profissional. — Idêntica à definida para o electricista de alta tensão.

6 — O preparador de trabalho de centrais elevatórias tem acesso a chefe de secção, de acordo com o disposto na cláusula IV-8.

*Preparador de trabalho de instrumentos:*

1 — Habilidades profissionais mínimas. — Carteira profissional de oficial (especialidades III ou XI ou XII).

2 — Recrutamento. — Idêntico ao referido para preparador de trabalho de alta tensão.

3 — Definição de funções. — Idêntica à definição de funções de preparador de trabalho de alta tensão, aplicada aos equipamentos e instalações referidas no âmbito da definição de funções do electromecânico de instrumentos.

4 — Carreira profissional. — Preparador de trabalho de instrumentos — classe única.

5 — Deontologia profissional. — Idêntica à definida para electricista de alta tensão.

6 — O preparador de trabalho de instrumentos tem acesso a chefe de secção, de acordo com o disposto na cláusula IV-8.

*Preparador de trabalho (metalúrgico):*

1 — Habilidades mínimas. — Curso industrial ou formação profissional técnica adequada.

2 — Recrutamento. — O preparador de trabalho (metalúrgico) será recrutado de entre os trabalhadores metalúrgicos, de acordo com o disposto na cláusula IV-7.

3 — Definição de funções. — O trabalhador que, utilizando elementos técnicos, tem a seu cargo a preparação do trabalho com vista a um melhor aproveitamento da mão-de-obra, das máquinas e dos materiais, especificando tempos previstos e técnicas

a seguir. Poderá também elaborar cadernos técnicos, mapas de orçamento e estimativas, executando ainda outras tarefas técnicas de conservação ou organização do trabalho.

4 — Carreira profissional. — Preparador de trabalho (metalúrgico) — classe única.

*Preparador de trabalho de rádio e electrónica:*

1 — Habilidades profissionais mínimas. — Carteira profissional de oficial (especialidades VII ou XII).

2 — Recrutamento. — Idêntico ao referido para preparador de trabalho de alta tensão.

3 — Definição de funções. — Idêntica à definição de funções de preparador de trabalho de alta tensão, aplicada a equipamentos e instalações de rádio e electrónica.

4 — Carreira profissional. — Preparador de trabalho de rádio e electrónica — classe única.

5 — Deontologia profissional. — Idêntica à definida para electricista de alta tensão.

6 — O preparador de trabalho de rádio e electrónica tem acesso a chefe de secção, de acordo com o disposto na cláusula IV-8.

*Programador:*

1 — Habilidades mínimas. — Curso geral dos liceus, curso geral do comércio, cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os diagramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade dos programas e introduz-lhes alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou outros; fornece instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

3 — A chefia do serviço de programação é sempre da competência de um analista ou de um programador.

4 — Carreira profissional. — Programador — classe única.

*Programador de fábrica:*

1 — Habilidades mínimas. — Curso industrial ou formação profissional técnica adequada.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que, a partir de elementos fornecidos pelo preparador de trabalho (metalúrgico), procede à análise da distribuição

do trabalho, tendo em conta a melhor utilização de mão-de-obra, do equipamento e materiais, bem como respeito dos prazos de execução. Incluem-se nesta categoria os profissionais que elaboram estatísticas industriais.

3 — Carreira profissional. — Idêntica à definida para agente de serviços da rede.

#### *Programador praticante:*

1 — Habilidades mínimas. — Curso geral dos liceus, curso geral do comércio, cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles.

2 — Recrutamento. — O programador praticante será recrutado preferencialmente de entre os operadores de computador, de acordo com o disposto na cláusula IV-7.

3 — Definição de funções. — O trabalhador que, sujeito a supervisão, desenvolve fluxogramas e elabora programas ou módulos de programas segundo orientação e especificações definidas. Pode colaborar nos trabalhos de preparação e execução de testes ou jogos de ensaio, bem como na compilação de programas.

4 — Carreira profissional. — Programador praticante — classe única.

5 — O programador praticante terá acesso, no prazo máximo de dois anos, a programador.

#### *Registador:*

1 — Habilidades mínimas. — Idênticas às definidas para porta-mirras.

2 — Recrutamento. — O registador será recrutado, preferencialmente, de entre os porta-mirras.

3 — Definição de funções. — O trabalhador que anota os valores numéricos das observações realizadas no campo no decorrer dos levantamentos e efectua cálculos nas cadernetas referentes a esses levantamentos. Elabora esboços dos pormenores significativos do terreno e colabora nos reconhecimentos fotogramétricos e de extremas cadastrais. Estaciona os aparelhos topográficos nos locais previamente designados, efectua medições lineares de elementos rectos por meio de fitas métricas simples, colabora em medições com fitas acopladas de outros auxiliares de observação para estabelecimentos e medição de bases e de outros comprimentos de grande precisão. Dá testemunho sobre os pontos significativos do terreno sob o ponto de vista do recorte altimétrico e planimétrico durante as operações de levantamento. Efectua transmissões directas de cotas de nível de um ponto conhecido para outro desconhecido, com auxílio de aparelho próprio, e calcula os resultados das observações respectivas.

4 — Requisitos mínimos para o exercício da função. — Sentido de responsabilidade adequado ao manuseamento e utilização de equipamento muito de-

licado. Condições físicas que permitam trabalhar predominantemente de pé nos mais variados locais (nomeadamente grandes alturas e túneis) sujeitos a variações térmicas e de condições atmosféricas.

5 — Carreira profissional. — Registador — classe única.

#### *Serralheiro civil:*

1 — Condições de admissão. — Idênticas às definidas para o ferreiro ou forjador.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que executa as tarefas inerentes a serralheiro civil ou serralheiro de construções metálicas especificadas na Classificação Nacional das Profissões (em 7-57.10); repara torneiras; monta, repara, constrói e afina acessórios para a rede de distribuição e adução e aparelhos de tratamento de água; repara bombas elevatórias, fechaduras, molas *Yale*, ferramentas e outras peças; trabalha com engenho de furar e outras máquinas; por vezes faz trabalho de soldador.

3 — Carreira profissional. — Idêntica à definida para o ferreiro ou forjador.

#### *Serralheiro mecânico:*

1 — Condições de admissão. — Idênticas às definidas para o ferreiro ou forjador.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que desmonta, repara, monta, afina e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com exceção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas; constrói ou modifica peças desses equipamentos. Incluem-se nesta categoria os profissionais que, para aproveitamento de órgãos mecânicos, procedem à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

3 — Carreira profissional. — Idêntica à definida para o ferreiro ou forjador.

#### *Solicitador e técnico fiscal:*

1 — Habilidades profissionais mínimas. — Solicitador encartado.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que exerce a actividade correspondente à sua especialização, executa trabalhos de escritório relacionados com questões jurídicas, faz buscas em textos legislativos e de jurisprudência a fim de reunir informações pertinentes para a matéria em apreciação e se ocupa de processos e de correspondência relativos aos assuntos de que é incumbido.

3 — Carreira profissional. — Solicitador e técnico fiscal — classe única.

#### *Subchefe de secção (administrativo):*

1 — Recrutamento. — O subchefe de secção (administrativo) será recrutado de entre os escrivários, de acordo com o disposto na cláusula IV-8.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que colabora directamente com o seu superior hierárquico, dirigindo, coordenando ou controlando as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos e ou correlativos. Substitui o seu superior hierárquico nos seus impedimentos.

3 — Carreira profissional. — Subchefe de secção (administrativo) — classe única.

4 — A EPAL definirá no prazo máximo de sessenta dias, a contar da data da publicação do ACT, os serviços onde deverão existir subchefs de secção (administrativo).

5 — Serão reclassificados obrigatoriamente em subchefe de secção (administrativo) os subchefs de secção (escritório) colocados nos serviços onde, nos termos do ponto anterior, for prevista a existência de subchefe de secção (administrativo).

#### *Subchefe de secção (metalúrgico):*

1 — Habilidades mínimas. — Curso industrial ou formação profissional técnica adequada.

2 — Recrutamento. — O subchefe de secção será recrutado de entre os trabalhadores metalúrgicos, de acordo com o disposto na cláusula IV-8.

3 — Definição de funções. — O trabalhador que coadjuva e assiste directamente o seu superior hierárquico, substituindo-o nos seus impedimentos. Executa as funções mais qualificadas da sua profissão, podendo orientar em simultâneo trabalhadores da mesma profissão ou de profissões de qualificações técnicas ou práticas da sua área de actividade.

4 — Carreira profissional. — Subchefe de secção (metalúrgico) — classe única.

#### *Técnico de conservação de alta tensão:*

1 — Habilidades profissionais mínimas. — Carteira profissional de oficial (especialidades IV ou XII).

2 — Recrutamento. — O técnico de conservação de alta tensão será recrutado de entre os electricistas das várias categorias que possuam a carteira profissional adequada e de acordo com o disposto na cláusula IV-7.

3 — Definição de funções. — O trabalhador que monta, instala, fiscaliza a instalação por terceiros, executa testes de entrada em funcionamento, conserva, detecta avarias e repara aparelhos, equipamentos e instalações de alta tensão. Elabora relatórios dos trabalhos realizados. Pode executar levantamentos de instalações eléctricas da sua especialidade. Pode dirigir e coordenar uma equipa de trabalhadores da sua especialidade, podendo também substituir o superior hierárquico na sua ausência.

4 — Carreira profissional. — Técnico de conservação de alta tensão — classe única.

5 — Deontologia profissional. — Idêntica à definida para o electricista de alta tensão.

#### *Técnico de conservação de baixa tensão:*

1 — Habilidades profissionais mínimas. — Carteira profissional de oficial (especialidades III ou XII).

2 — Recrutamento. — Idêntico ao referido para técnico de conservação de alta tensão.

3 — Definição de funções. — Idêntica à definição de funções de técnico de conservação de alta tensão, aplicada a equipamentos e instalações de baixa tensão.

4 — Carreira profissional. — Técnico de conservação de baixa tensão — classe única.

5 — Deontologia profissional. — Idêntica à definida para o electricista de alta tensão.

#### *Técnico de conservação de centrais elevatórias:*

1 — Habilidades profissionais mínimas. — Carteira profissional de oficial (especialidades III e IV ou XII).

2 — Recrutamento. — Idêntico ao referido para o técnico de conservação de alta tensão.

3 — Definição de funções. — Idêntica à definição de funções de técnico de conservação de alta tensão, aplicado aos equipamentos e instalações das centrais elevatórias.

4 — Carreira profissional. — Técnico de conservação de centrais elevatórias — classe única.

5 — Deontologia profissional. — Idêntica à definida para o electricista de alta tensão.

#### *Técnico de conservação de equipamento de tratamento:*

1 — Habilidades mínimas. — Curso industrial ou equivalente ou formação profissional adequada.

2 — Recrutamento. — O técnico de conservação de equipamento de tratamento é recrutado entre os operadores de tratamento de água, de acordo com o disposto na cláusula IV-7.

3 — Definição de funções. — O trabalhador especializado que efectua reparações de diversa ordem em todo o equipamento técnico no campo do tratamento de água.

4 — Carreira profissional. — Técnico de conservação de equipamento de tratamento — classe única.

#### *Técnico de conservação de rádio e electrónica:*

1 — Habilidades profissionais mínimas. — Carteira profissional de oficial (especialidades VII ou XII).

2 — Recrutamento. — Idêntico ao referido para técnico de conservação de alta tensão.

3 — Definição de funções. — Idêntica à definição de funções de técnico de conservação de alta tensão, aplicada ao equipamento e instalações de rádio e electrónica.

4 — Carreira profissional. — Técnico de conservação de rádio e electrónica — classe única.

5 — Deontologia profissional. — Idêntica à definida para o electricista de alta tensão.

*Técnico de exploração (electricista):*

1 — Habilidades profissionais mínimas. — Carteira profissional de oficial (especialidades I, IV ou XII).

2 — Recrutamento. — Idêntico ao referido para técnico de conservação de alta tensão.

3 — Definição de funções. — O trabalhador que na dependência do coordenador de exploração de centrais elevatórias ou do chefe de secção tem a seu cargo o funcionamento das centrais elevatórias, designadamente no que se refere a captação, sobreelevação e distribuição. A partir da previsão dos volumes de água que lhe é fornecida, planifica e comanda o trabalho dos grupos elevatórios. Centraliza e coordena todas as informações e ordens respeitantes à operação das centrais elevatórias. Elabora relatórios e procede à compilação e verificação de vários parâmetros característicos do funcionamento das centrais elevatórias.

4 — Carreira profissional. — Técnico de exploração (electricista) — classe única.

5 — Deontologia profissional. — Idêntica à definida para o electricista de alta tensão.

*Técnico de exploração de tratamento:*

1 — Habilidades mínimas. — Curso industrial ou equivalente ou formação profissional adequada.

2 — Recrutamento. — O técnico de exploração de tratamento será recrutado entre os operadores de tratamento de água, de acordo com o disposto na cláusula IV-7.

3 — Definição de funções. — O trabalhador que coordena e dirige tarefas inerentes à execução do tratamento de águas, podendo integrar-se em equipas de trabalho. Poderá ainda prestar apoio técnico-administrativo.

4 — Carreira profissional. — Técnico de exploração de tratamento — classe única.

*Técnico de formação:*

1 — Habilidades mínimas. — Formação escolar e ou profissional e pedagógica adequada.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que, com carácter permanente, analisa necessidades específicas de formação, organiza cursos colaborando na definição dos programas, promovendo a sua elaboração, preparando a documentação e o material pedagógico. Acompanha a execução dos cursos e avalia os seus resultados promovendo as alterações aconselháveis. Coordena o trabalho dos docentes e monitores prestando a estes últimos apoio pedagógico. Pode monitorar cursos.

3 — Carreira profissional. — Técnico de formação — classe única.

*Técnico montador de telecomunicações (de aparelhos):*

1 — Habilidades mínimas. — As mínimas legais.

2 — Recrutamento. — O técnico montador de telecomunicações (de aparelhos) será recrutado entre os técnicos de telecomunicações (de linhas), de acordo com o disposto na cláusula IV-7.

3 — Definição de funções. — O trabalhador que monta, repara, conserva e ensaiá instalações telefónicas manuais e automáticas.

4 — Carreira profissional. — Técnico montador de telecomunicações (de aparelhos) — classe única.

*Técnico montador de telecomunicações (de cabos):*

1 — Habilidades mínimas. — As mínimas legais.

2 — Recrutamento. — O técnico montador de telecomunicações (de cabos) será recrutado entre os técnicos de telecomunicações (de linhas), de acordo com o disposto na cláusula IV-7.

3 — Definição de funções. — O trabalhador que conserva, monta, passa, liga e retira cabos interiores, cabos subterrâneos e outros condutores em centrais e instalações telefónicas.

4 — Carreira profissional. — Técnico montador de telecomunicações (de cabos) — classe única.

*Técnico de normalização e codificação:*

1 — Habilidades mínimas. — Curso industrial ou formação profissional técnica adequada.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que, de acordo com directrizes superiores, estuda e procede à atribuição de nomenclatura apropriada, designadamente mecanográfica e classificação de todos os materiais e equipamentos utilizados ou a utilizar pela Epal. Elabora e mantém actualizados o código e o catálogo classificativo de todos os materiais e equipamentos. Pode desempenhar as funções de agente de normalização.

3 — Carreira profissional. — Idêntica à definida para agente de compras.

*Técnico de prevenção e segurança:*

1 — Habilidades mínimas. — Curso secundário e formação específica de prevenção e segurança no trabalho.

2 — Definição de funções. — É o trabalhador que analisa os postos de trabalho no âmbito preventivista. Estabelece as normas de segurança. Elabora relatórios de análise de acidentes de trabalho, indicando ou solicitando a adopção de medidas que obtem à sua repetição. Indica medidas que considere convenientes para a melhoria de prevenção e segurança. Aconselha os equipamentos de protecção individual mais convenientes. Colabora na resolução de

condições de insegurança. Participa nas campanhas de consciencialização e sensibilização à segurança. Colabora com as comissões de segurança. Procede-a estudos de sinalização. Ocupa-se de prevenção de incêndios. Mantém ficheiros. Elabora, analisa e interpreta estatísticas. Visita as instalações e inspecciona o material para a higiene, prevenção e segurança.

### 3 — Carreira profissional:

Técnico de prevenção e segurança estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Técnico de prevenção e segurança estagiário do 2.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Técnico de prevenção e segurança — classe única.

### Técnico de telecomunicações (de linhas):

#### 1 — Habilidades mínimas. — 2.º grau.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que instala, conserva, repara e retira traçados telefónicos aéreos e respectivos acessórios; executa todas as tarefas inerentes e complementares, incluindo corte de árvores e escavações necessárias à implantação ou retirada de postes. Passa e retira cabos aéreos e condutores, quer aéreos, quer nas paredes, e informa sobre a localização das instalações telefónicas existentes ou a montar. Elabora por escrito toda a informação referente ao seu serviço.

### 3 — Carreira profissional:

Técnico de telecomunicações estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Técnico de telecomunicações estagiário do 2.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Técnico de telecomunicações (de linhas) — classe única.

### Técnico de traçados:

1 — Habilidades mínimas. — Curso industrial adequado ou equivalente ou cursos oficializados que não tenham duração inferior àquele.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que, de acordo com orientação que lhe for definida, verifica ou elabora projectos de redes domiciliárias, rede geral de distribuição e contadores, de traçados de redes particulares, recolhendo, nomeadamente no exterior, os elementos necessários, pelo que deverá possuir conhecimentos de desenho de construção civil e máquinas. Utilizando técnicas de desenho indica todos os pormenores do seu trabalho, nomeadamente secções mais complexas da instalação, depósitos e/ou reservatórios, contadores, válvulas e restantes equipamentos. Prevê e indica em desenho todas as peças e material a utilizar, bem como de normalização. Fiscaliza em obra a execução do projecto e presta

a necessária assistência técnica, visando esta a correcta interpretação do projecto e realização da obra segundo as prescrições regulamentares.

### 3 — Carreira profissional:

Técnico de traçados estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Técnico de traçados estagiário do 2.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Técnico de traçados até três anos — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de três anos, findo o qual passará à classe imediata.

Técnico de traçados com mais de três anos.

### Técnico de traçados coordenador:

1 — Habilidades mínimas. — Curso industrial adequado ou equivalente ou cursos oficializados que não tenham duração inferior àquele.

2 — Recrutamento. — O técnico de traçados coordenador será recrutado preferencialmente de entre os técnicos de traçados da empresa de acordo com o disposto na cláusula IV-7.

3 — Definição de funções. — O trabalhador que, exercendo as funções de técnico de traçados, tem a responsabilidade da orientação e coordenação do grupo de técnicos de traçados. Obtém esclarecimentos sobre o trabalho a realizar, podendo propor alterações tendentes a facilitar ou racionalizar a sua execução. Acompanha, quando necessário, o trabalho do técnico de traçados, que no projecto quer na fiscalização. Colabora com o chefe hierárquico e pode substituí-lo nos seus impedimentos.

4 — Carreira profissional. — Técnico de traçados coordenador — classe única.

### Telefonista:

1 — Habilidades mínimas. — Ciclo complementar do ensino primário ou ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que tem por funções estabelecer as ligações telefónicas e radiotelefónicas, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas, estabelecendo as ligações internas ou para o exterior e podendo proceder ao registo das chamadas.

### 3 — Carreira profissional:

Telefonista estagiário do 1.º ano. — O trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Telefonista — classe única.

### Telefonista-chefe:

1 — Recrutamento. — O telefonista chefe será recrutado entre os telefonistas, de acordo com o disposto na cláusula IV-8.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que, além de exercer as funções de telefonista, coordena, dirige e controla o trabalho dos outros telefonistas.

3 — Carreira profissional. — Telefonista-chefe — classe única.

#### Tesoureiro:

1 — Habilidades mínimas. — Curso geral dos liceus, curso geral do comércio, cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles.

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

3 — Carreira profissional. — Tesoureiro — classe única.

#### Topógrafo:

1 — Habilidades mínimas. — Curso oficial ou oficializado de topografia (nomeadamente o do Serviço Cartográfico do Exército, Instituto Geográfico e Cadastral ou curso de topografia e agrimensura das ex-colónias) ou carteira profissional, logo que criada.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que concebe, prepara, estuda, orienta e executa todos os trabalhos necessários à elaboração de plantas topográficas com apoio nas redes geodésicas existentes e ou nas redes de triangulação locais por meio de figuras simples com compensação expedita (triangulação — quadriláteros) ou por intersecção inversa (análitica ou gráfica) ou por irradiação directa ou inversa ou ainda por poligonação (fechada e compensada), como base de todos os demais trabalhos de levantamentos, quer clássicos ou fotogramétricos — hidrográficos — cadastrais, e de prospecção geológica. Executa nivelações de grande precisão. Implantia no terreno linhas gerais básicas de apoio a todos os projectos de engenharia e arquitectura. Fiscaliza, orienta e apoia a execução de obras de engenharia civil e calcula as quantidades de trabalhos realizados e procede à verificação de implantações ou de montagem, com tolerâncias muito apertadas, a partir desta rede de apoio. Realiza todos os trabalhos tendentes à avaliação de quantidades de obra efectuadas, a partir de elementos levantados ou a partir de desenhos de projecto e sempre com base em elementos elaborados por si.

3 — Requisitos mínimos para o exercício da função. — Idênticos ao de registador.

4 — Carreira profissional. — Topógrafo — classe única.

#### Topógrafo auxiliar:

1 — Habilidades mínimas. — Curso geral dos liceus ou equivalente e preparação de matemática e desenho a nível do curso complementar.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que colabora de forma directa na execução de todos os trabalhos necessários à elaboração de plantas topográficas, executando pequenos levantamentos a partir de apoio conhecido; executa observações de figuras simples previamente reconhecidas, calcula os produtos das várias operações em cadernetas ou impressos de modelo tipo, já programados e com vértices definidos; representa graficamente os resultados das operações referidas por meio de desenho próprio. Colabora no apoio de obras de engenharia a partir de redes previamente estabelecidas. Determina analiticamente em impresso próprio as quantidades de trabalho realizado (medidas) por meio de figuras geométricas elementares, ou a elas relacionadas, até ao limite da álgebra elementar e trigonometria plana (casos dos triângulos rectângulos). Executa pequenos nivelações geométricos em linha ou irradiados (estações sucessivas ou estação central) e calcula os resultados das operações respectivas. Efectua a limpeza dos instrumentos de observação e medição (ópticos, electrónicos, etc.) que utiliza.

3 — Requisitos mínimos para o exercício da função. — Idênticos aos de registador.

4 — Topógrafo auxiliar — classe única.

#### Torneiro mecânico:

1 — Condições de admissão. — Idênticas às definidas para o ferreiro ou forjador.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que normalmente executa as tarefas inherentes a torneiro mecânico (trabalho dos metais) e torneiro mecânico de tornos de revólver (trabalho dos metais), especificadas na Classificação Nacional das Profissões, respetivamente em 7-50.40 e 7-50.45; por vezes fresa, cunha, corta, fura, mandrila, aplaina e atarracha peças com a máquina apropriada.

3 — Carreira profissional. — Idêntica à definida para o ferreiro ou forjador.

#### Trabalhador auxiliar:

1 — Habilidades mínimas. — As mínimas legais.

2 — Definição de funções. — O trabalhador que desempenha todas as funções de trabalhador indiferenciado e que, nos serviços onde está colocado, executa tarefas de carácter predominantemente mecânico ou manual, pouco complexas, normalmente rotineiras e por vezes repetitivas.

3 — Carreira profissional. — Trabalhador auxiliar — classe única.

#### Trabalhador indiferenciado:

1 — Habilidades mínimas. — As mínimas legais.

**2 — Definição de funções.** — O trabalhador que executa as tarefas mais simples e elementares da Empresa, consoante o género de actividade do serviço onde está colocado, nomeadamente a limpeza das instalações.

**3 — Carreira profissional.** — O trabalhador indiferenciado terá acesso a trabalhador auxiliar após seis meses de permanência na Empresa.

**Tractorista:**

**1 — Habilidades mínimas.** — Carta de condução adequada.

**2 — Definição de funções.** — O trabalhador que conduz e manobra máquinas para execução de escavações ou conduz e manobra qualquer tractor de tipo não agrícola. Executa trabalhos de manutenção dos equipamentos que conduz e manobra. Pode também desempenhar, nos períodos de inactividade, tarefas inerentes à função de maquinista não especificado.

**3 — Carreira profissional.** — Tractorista — classe única.

**Verificador:**

**1 — Habilidades mínimas.** — 2.º grau.

**2 — Definição de funções.** — O trabalhador que lê, verifica, substitui e retira contadores, executa fechos e aberturas de água, recolhe informações locais, procede a avisos e intimações, verifica previamente nos registos se são oportunas as diligências de que foi incumbido, inspecciona e manobra torneiras e chafarizes.

**3 — Carreira profissional:**

Verificador estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Verificador estagiário do 2.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Verificador — classe única.

**Vigilante da rede:**

**1 — Habilidades mínimas.** — 2.º grau.

**2 — Recrutamento.** — Os vigilantes da rede serão recrutados obrigatoriamente de entre os montadores de canalizações de 1.º

**3 — Definição de funções.** — O trabalhador que procede à vigilância e beneficiação da rede e suas zonas anexas: vigia trabalhos efectuados em zonas confinantes com a sede e instalações da EPAL; promove e alvitra escoramentos das terras e canalizações.

**4 — Carreira profissional.** — Vigilante da rede — classe única.

**Zelador de biblioteca e museu:**

**I — Habilidades mínimas.** — Curso geral dos liceus, curso geral do comércio, cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles.

**2 — Definição de funções.** — O trabalhador que organiza, adquire, avalia e conserva colecções de livros, documentos manuscritos, periódicos e obras de arte, em bibliotecas, arquivos e museus, e selecciona e divulga publicações com interesse para os serviços ou empresa. O seu trabalho consiste em: organizar, adquirir, avaliar e conservar colecções de livros, periódicos, documentos manuscritos e outras publicações com interesse histórico existentes em bibliotecas e arquivos a fim de facilitar ao investigador ou simples leitor um pronto e fácil acesso à parte de informação pretendida; organizar, adquirir, avaliar e conservar colecções de obras de arte, de objectos de carácter histórico ou outros em museus, e orientar ou realizar trabalhos de investigação científica; procurar e consultar publicações para seleccionar, classificar e divulgar aquelas que se apresentem com interesse para os serviços da EPAL.

**3 — Carreira profissional:**

Zelador de biblioteca e museu estagiário do 1.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Zelador de biblioteca e museu estagiário do 2.º ano — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de um ano, findo o qual passará à classe imediata.

Zelador de biblioteca e museu de 2.ª classe — o trabalhador permanecerá nesta categoria por um período de três anos, findo o qual passará à classe imediata.

Zelador de biblioteca e museu de 1.ª classe.

**ANEXO VI**

**Estrutura dos níveis de qualificação**

**1 — Quadros superiores:**

Chefe de sector.

Consultor jurídico coordenador.

Consultor jurídico, grau 1.

Consultor jurídico, grau 2.

Consultor jurídico, grau 3.

Consultor jurídico, grau 4.

Director de serviços.

Engenheiro ou engenheiro técnico, nível 6.

Engenheiro ou engenheiro técnico, nível 5.

Engenheiro ou engenheiro técnico, nível 4.

Licenciado ou bacharel, nível 6.

Licenciado ou bacharel, nível 5.

Licenciado ou bacharel, nível 4.

**2 — Quadros médios:**

**2.1 — Técnicos administrativos:**

Analista orgânico.

Ajudante de tesoureiro.

Chefe de divisão.

Chefe de exploração de informática.

Chefe de repartição.  
Chefe de secção.  
Consultor jurídico estagiário.  
Técnico de formação.  
Tesoureiro.  
Licenciado ou bacharel, nível 3.  
Licenciado ou bacharel, nível 2.  
Licenciado ou bacharel, nível 1-B.  
Licenciado ou bacharel, nível 1-A.  
Solicitador e técnico fiscal.

#### 2.2 — Técnicos de produção e outros:

Construtor civil, nível III.  
Engenheiro ou engenheiro técnico, nível 3.  
Engenheiro ou engenheiro técnico, nível 2.  
Engenheiro ou engenheiro técnico, nível 1-B.  
Engenheiro ou engenheiro técnico, nível 1-A.  
Geómetra.  
Programador.

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

Coordenador de conservação e tratamento.  
Coordenador de exploração de centrais elevatórias.  
Coordenador de obras — 1.º escalão.  
Coordenador de obras — 2.º escalão.  
Coordenador do serviço de vigilância.  
Encarregado de armazém.  
Encarregado de carpintaria.  
Encarregado de contínuos, estafetas e porteiros.  
Encarregado fiscal.  
Encarregado fiscal de adutores.  
Encarregado fiscal de pavimentos.  
Encarregado fiscal da rede de distribuição.  
Encarregado de jardinagem.  
Encarregado de refeitório.  
Encarregado do serviço de limpeza.  
Encarregado de garagens.  
Encarregado de tráfego.  
Enfermeiro coordenador.  
Inspector coordenador dos serviços de cobrança e leitura.  
Mestre.  
Subchefe de secção (administrativo).  
Subchefe de secção (metalúrgico).  
Telefonista-chefe.

#### 4 — Profissionais altamente qualificados:

##### 4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Enfermeiro.  
Escriturário-principal.  
Gerente do campo de férias.  
Monitor de recolha de dados.

##### 4.2 — Produção:

Agente de métodos.  
Analista principal.  
Assistente de telecomunicações.  
Construtor civil, nível II.  
Desenhador-projectista.  
Desenhador de topografia A.  
Gestor de stocks.  
Medidor orçamentista coordenador.

Preparador de trabalho de alta tensão.  
Preparador de trabalho de baixa tensão.  
Preparador de trabalho de conservação de centrais elevatórias.  
Preparador de trabalho de instrumentos.  
Preparador de trabalho de rádio e electrónica.  
Preparador de trabalho (metalúrgico).  
Técnico de prevenção e segurança.  
Técnico de traçados coordenador.  
Topógrafo.

#### 5 — Profissionais qualificados:

##### 5.1 — Administrativos:

Dactilógrafo.  
Escriturário.  
Instrutor de processos.  
Operador de computadores.  
Operador de recolha de dados.  
Programador praticante.  
Zelador de biblioteca e museu.

##### 5.2 — Comércio:

Cobrador-leitor.  
Cobrador-operador de cortes de água.

##### 5.3 — Produção:

Aferidor.  
Agente de compras.  
Agente de normalização.  
Agente de prevenção.  
Agente de produção.  
Agente de produção A.  
Agente dos serviços da redc.  
Analista.  
Bate-chapas.  
Canalizador.  
Canteiro.  
Carpinteiro de limpos.  
Carpinteiro de moldes ou modelos.  
Controlador de qualidade.  
Contrutor civil, nível I.  
Cozinheiro.  
Desenhador.  
Desenhador de máquinas.  
Desenhador de topografia B.  
Electricista de alta tensão.  
Electricista auto.  
Electricista de baixa tensão.  
Electricista bobinador.  
Electricista de rádio e electrónica.  
Electromecânico de instrumentos.  
Electrotécnico de telecomunicações (cabos e linhas).  
Electrotécnico de telecomunicações (de aparelhos).  
Encaudernador.  
Ferreiro ou forjador.  
Impressor litográfico.  
Marceneiro.  
Medidor.  
Medidor orçamentista.  
Mecânico de aparelhos de precisão.  
Mecânico de automóveis.  
Montador ajustador de máquinas.  
Montador de canalizações.

**Motorista.**  
**Operador de centrais elevatórias.**  
**Operador de despacho.**  
**Operador de tratamento de água.**  
**Pedreiro.**  
**Pintor (construção civil).**  
**Pintor (metalúrgico).**  
**Programador de fabrico.**  
**Serralheiro civil.**  
**Serralheiro mecânico.**  
**Técnico de conservação de alta tensão.**  
**Técnico de conservação de baixa tensão.**  
**Técnico de conservação de centrais elevatórias.**  
**Técnico de conservação de rádio e electrónica.**  
**Técnico de conservação de equipamento de tratamento.**  
**Técnico de exploração (eletricista).**  
**Técnico de exploração de tratamento.**  
**Técnico de normalização e codificação.**  
**Técnico de traçados.**  
**Técnico montador de telecomunicações (de aparelhos).**  
**Técnico montador de telecomunicações (de cabos).**  
**Topógrafo auxiliar.**  
**Torneiro mecânico.**  
**Tractorista.**  
**Vigilante da rede.**

#### 5.4 — Outros.

### 6 — Profissionais semiqualificados (especializados):

#### 6.1 — Administrativos, comércio e outros:

**Caixa de balcão.**  
**Caixeiro.**  
**Contínuo.**  
**Controlador de caixa.**  
**Despenseiro.**  
**Empregado de balcão.**  
**Empregado de refeitório.**  
**Estafeta.**  
**Guarda.**  
**Operador de supermercados.**  
**Porteiro.**  
**Telefonista.**

#### 6.2 — Produção:

**Apontador.**  
**Ferramenteiro.**  
**Fiel de armazém.**  
**Funileiro-latoeiro.**  
**Jardineiro.**  
**Lavador de automóveis.**  
**Lubrificador.**  
**Manipulador de tratamento.**  
**Maquinista não especificado.**  
**Montador de peças ou órgãos mecânicos em série.**  
**Operador de adutores.**  
**Operador de colheitas de água.**  
**Operador heliográfico.**  
**Operador de máquinas de balanço.**  
**Preparador de laboratório.**  
**Porta-miras.**  
**Registador.**  
**Técnico de telecomunicações (de linhas).**

**Trabalhador auxiliar.**  
**Verificador.**

### 7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

#### 7.1 — Administrativos, comércio e outros:

**Trabalhador indiferenciado.**

#### 7.2 — Produção:

**Trabalhador indeferenciado.**

### A — Praticantes e aprendizes:

**A-1 — Praticantes administrativos.**

**A-2 — Praticantes de comércio.**

**A-3 — Praticantes da produção:**

**Aprendiz do 3.º ano.**

**Aprendiz do 2.º ano.**

**Aprendiz do 1.º ano.**

*Nota.* — A classificação na estrutura dos níveis de qualificação das categorias de:

**Agente de operações de tesouraria;**

**Agente de serviços de arquivo;**

**Assistente de consultório;**

**Geómetra;**

**Operador de máquinas auxiliares mecanográficas;**

**Topógrafo;**

está controvertida.

Lisboa, 12 de Janeiro de 1979.

Depositado em 23 de Janeiro de 1979, a fl. 9 do livro n.º 2, com o n.º 15/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

### Declaração

A Federação Regional dos Sindicatos dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes declara, para os devidos efeitos, que outorga o acordo colectivo de trabalho negociado com a Empresa Pública das Águas de Lisboa (EPAL) em representação do Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Lisboa.

Lisboa, 11 de Janeiro de 1979. — Pelo Secretariado da Federação, (*Assinatura ilegível.*)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalo-Mecânica do Distrito de Lisboa:

*António Joaquim Catarino David Carvalho.*

Pela Federação Regional dos Sindicatos dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes:

*António B. D. Baião.*

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

*José Miguel Rodrigues de Oliveira.*

Pelo Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares:

(*Assinatura ilegível.*)

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

*Amélia Capítulo.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Centro, Sul e Ilhas Adjacentes e Moagens do Centro e Sul:

*Carlos Alberto Tomé Valença Mourinho.*

Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Lisboa:

(*Assinatura ilegível.*)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria, Restaurantes e Similares do Sul:

António Joaquim Catarino David Carvalho.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito de Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos de Desenho:

Nuno Pereira Campos.

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Distrito de Lisboa:

Maria Manuela Ferreira Pinto Antunes.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Gráficos do Sul e Ilhas Adjacentes:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos de Topografia:

Manuel António Marques Baptista.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Madeira do Distrito de Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Construtores Civis:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato de Garagens, Postos de Abastecimento, Transportes e Ofícios Correlativos do Centro e Sul:

Manuel Romão.

Pela Ordem dos Advogados:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Oficiais Maquinistas da Marinha Mercante:

(Assinatura ilegível.)

Pela Empresa Pública das Águas de Lisboa:

(Assinaturas ilegíveis.)

## CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Pescado e o Sind. Vertical dos Trabalhadores Terrestres da Manipulação do Pescado e Afins de Portugal

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência do contrato

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

###### Área e âmbito

O presente contrato obriga por um lado as empresas representadas pela Associação dos Comerciantes de Pescado e por outro lado os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato Vertical dos Trabalhadores Terrestres da Manipulação do Pescado e Afins de Portugal.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

###### Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente CCT entrará em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Ministério do Trabalho*, vigorando, porém, as cláusulas com efeitos pecuniários a partir de 1 de Fevereiro de 1978.

2 — A duração desta convenção é de dezoito meses, contando o seu início a partir da sua publicação e considerando-se automaticamente renovado por períodos sucessivos de dois meses se nenhuma das partes o denunciar, por escrito, até quarenta e cinco dias antes do termo de cada período de vigência.

3 — A denúncia não determina a cessação do contrato, significando apenas o propósito de o substituir

por outro ajustado à evolução das condições sobre vindas após a sua celebração.

4 — A denúncia deverá ser acompanhada de proposta escrita das cláusulas que se pretendem rever.

5 — A resposta por escrito deverá ser enviada até trinta dias após a recepção da proposta.

6 — As negociações iniciar-se-ão quinze dias após o termo do prazo previsto no número anterior.

### CAPÍTULO II

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

###### Do exercício da actividade sindical

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

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

3 — Aos membros dos corpos gerentes do Sindicato é permitida a entrada nas instalações da empresa sempre que no exercício das suas funções o solicitem.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Delegados sindicais e comissões sindicais

1 — Nas empresas existirão, de acordo com a lei, delegados sindicais e comissões sindicais, se o número de delegados o justificar, os quais serão eleitos pela assembleia geral dos trabalhadores.

2 — Os delegados sindicais e comissões sindicais são representantes do Sindicato e cabe-lhes defender os interesses dos trabalhadores no local de trabalho e junto da entidade patronal.

3 — O Sindicato obriga-se a comunicar à entidade patronal por carta registada com aviso de recepção a identificação dos delegados sindicais e dos membros das comissões sindicais.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Direitos dos delegados sindicais e das comissões sindicais

1 — Os delegados sindicais e os membros das comissões sindicais têm os seguintes direitos:

- a) Deslocarem-se livremente em todas as secções quando no exercício da sua actividade sindical;
- b) Faltarem, sem perda de retribuição ou quaisquer outros direitos, até oito horas por mês. No caso de terem de se deslocar a distâncias superiores a 70 km do seu local de trabalho, disporão de um crédito de dezasseis horas por mês;
- c) Obter da entidade patronal todas as informações respeitantes à organização laboral, disciplina e condições de trabalho;
- d) Conferir os mapas de quotização sindical;
- e) Não serem afectados nos seus direitos em consequência do exercício das suas funções.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Instalações para o exercício da actividade sindical

A entidade patronal é obrigada a:

- a) Pôr à disposição dos trabalhadores um local dentro da empresa para a realização das reuniões sempre que tal lhe seja solicitado pela comissão de trabalhadores com a antecedência mínima de vinte e quatro horas;
- b) Pôr à disposição das comissões referidas na alínea a) desta cláusula um local adequado nas instalações para arquivo, desde que as condições materiais da empresa o permitam;
- c) Facilitar a afixação e divulgação de todos os documentos emanados do Sindicato.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Cobrança da quotização sindical

1 — A entidade patronal obriga-se a descontar mensalmente e a remeter ao respectivo Sindicato o montante das quotizações sindicais até ao dia 10 do mês seguinte a que digam respeito.

2 — Para que produza efeitos o número anterior, deverão os trabalhadores declarar por escrito que autorizam a entidade patronal a descontar na sua retribuição mensal o valor da quotização, assim como identificar o Sindicato respectivo.

3 — A declaração referida no n.º 2 deverá ser enviada ao Sindicato respectivo e à empresa.

4 — Para efeito do constante nesta cláusula, o montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para o efeito, devidamente preenchidos.

5 — A entidade patronal obriga-se a mencionar no mapa de quotização do mês respectivo qualquer circunstância impeditiva do desconto relativo a qualquer trabalhador sindicalizado.

### CAPÍTULO III

#### Admissão e carreira profissional

##### Cláusula 8.<sup>a</sup>

###### Idade mínima

A entidade patronal abrangida pela presente convenção apenas poderá admitir ao seu serviço trabalhadores de idade não inferior a 14 anos.

##### Cláusula 9.<sup>a</sup>

###### Admissão

1 — A admissão de qualquer trabalhador é feita a título experimental durante o período de quinze dias.

2 — Durante o período experimental o despedimento do trabalhador, por sua iniciativa ou por iniciativa da entidade patronal, presumir-se-á feito, respectivamente, por causa das condições desfavoráveis do trabalho ou por inaptidão para o serviço, não havendo direito a qualquer indemnização.

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

4 — No acto da admissão efectiva, deverão, pelo menos, a categoria profissional, a remuneração, o local de trabalho, além de outras eventuais condições particulares, constar de documento escrito assinado por ambas as partes.

5 — A admissão deverá ser participada ao Sindicato no prazo de trinta dias, a contar da admissão efectiva, com as seguintes informações: nome, residência, categoria profissional, retribuição e datas de admissão e nascimento.

6 — Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada económica ou juridicamente, deverá contar-se, para todos os efeitos, a data de admissão na primeira.

7 — O tempo de serviço prestado pelo trabalhador à entidade patronal ou empresa associada em área não abrangida por esta convenção será contado, para todos os efeitos, na sua antiguidade, se o trabalhador passar a exercer a sua actividade na área deste contrato.

8 — Quando as entidades patronais pretendam admitir ao seu serviço qualquer empregado, consultarão o registo de desempregados do Sindicato outorgante existente na localidade.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para substituir outro que esteja de férias ou cujo contrato se encontre temporariamente suspenso, nomeadamente por doença, acidente, prestação de serviço militar ou frequência de cursos de formação profissional, deve constar de documento escrito e será feita por prazo certo prorrogável.

2 — Se o prazo for inferior a seis meses, é obrigatório constar do contrato escrito a razão da sua duração, sob pena de se considerar que o prazo é por seis meses.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados de harmonia com as funções que exerçam, de acordo com o anexo I.

2 — A criação de novas categorias profissionais para além das previstas no anexo I, originada pelo aparecimento de novas funções, será feita por acordo entre a empresa e o Sindicato.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Mudança de funções

1 — O trabalhador não pode ser obrigado a exercer actividade profissional diferente da que corresponde à categoria para que foi contratado.

2 — Excepcionalmente, porém, e quando houver acordo do trabalhador, poderá este exercer temporariamente outras funções não compreendidas no objecto do contrato individual de trabalho, desde que tal mudança não implique diminuição na remuneração nem abaixamento de categoria.

3 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados nos termos deste contrato e desta cláusula

corresponda um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento, em relação a esse período de tempo.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Régimes especiais de promoção e acesso

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a categoria ou escalão superior e a classe ou grau dentro da mesma categoria, ou ainda a mudança para funções de natureza diferente a que corresponda uma escala de retribuição mais elevada.

2 — Os trabalhadores da mesma empresa têm preferência sobre outros a admitir de novo, no preenchimento de todos os lugares a que possam ter acesso, desde que satisfaçam os requisitos necessários.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Tirocínio

1 — Considera-se tirocínio para promoção a permanência ou estágio do trabalhador em categoria superior à sua por período até três meses.

2 — O profissional admitido ao tirocínio previsto nesta cláusula terá o ordenado inerente à categoria em que estiver tirocinando, voltando às suas anteriores funções e ordenado no caso de não ter aptidão suficiente para o desempenho da profissão na categoria em que tirocinava. No caso de reclamação, deverá ser ouvida a título consultivo a comissão de trabalhadores e ou delegados sindicais.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Promoção obrigatória

Quando qualquer trabalhador desempenhar uma categoria superior à sua durante um período de tempo superior a três meses, será obrigatoriamente promovido a essa categoria, salvo se estiver a substituir um colega cujo contrato se encontre suspenso.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Mapas de pessoal

As entidades patronais obrigam-se a cumprir relativamente aos mapas de pessoal as disposições legais aplicáveis.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Reclamação sobre a classificação

O profissional que não se conformar com a classificação que lhe tenha sido atribuída pela entidade patronal no mapa enviado ao Ministério do Trabalho deve dirigir-se por escrito àquele Ministério ou delegações regionais, por si ou por intermédio do respetivo Sindicato, depois de o ter feito junto da entidade patronal, se esta não tiver satisfeita a sua reclamação no prazo de quinze dias.

## CAPÍTULO IV

### Transferências de local e transmissão dos estabelecimentos

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Transferências

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

2 — No caso de mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço, este pode rescindir o contrato, tendo direito à indemnização prevista no n.º 3 da cláusula 71.<sup>a</sup>, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — O trabalhador pode, porém, em qualquer dos casos dar o seu acordo expresso à transferência, tendo neste caso direito aos benefícios previstos na cláusula 19.<sup>a</sup>

4 — Não são consideradas transferências para efeito desta cláusula as deslocações de curta duração, as quais ficam sujeitas ao regime previsto na cláusula 80.<sup>a</sup>

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Encargos com a transferência

Em caso de transferência definitiva nos termos da cláusula anterior, a entidade patronal custeará as despesas directamente impostas pela transferência.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Transmissão de estabelecimento

1 — Em caso de transmissão de estabelecimento ou da sua exploração, e no caso de fusão, incorporação ou transformação de empresas, a posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, mantendo o trabalhador todos os direitos ou regalias e contando-se para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

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

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

4 — O disposto na presente cláusula é aplicável com as necessárias adaptações a:

a) Quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão do estabelecimento;

b) A transferência do trabalhador de uma entidade para outra quando sejam associadas entre si ou tenham administradores ou sócios gerentes comuns.

## CAPÍTULO V

### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

A entidade patronal deve:

- a) Usar de correção e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correção os trabalhadores sob as suas ordens;
- b) Facultar, sem prejuízo da remuneração, aos trabalhadores que frequentem cursos oficiais em estabelecimentos de ensino oficial ou particular o tempo necessário para assistência às aulas, até uma hora por dia, podendo a entidade patronal exigir prova de assiduidade e horário das aulas;
- c) Instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança;
- d) Facilitar-lhes o exercício de cargos em organizações sindicais e instituições de previdência;
- e) Exigir de cada trabalhador apenas tarefas compatíveis com as suas aptidões, categoria e capacidade física;
- f) Providenciar para que haja bom ambiente moral nos locais de trabalho e punir devidamente todos os actos atentatórios da dignidade dos trabalhadores;
- g) Prestar ao Sindicato e aos delegados sindicais todos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento da presente convenção;
- h) Cumprir todas as demais obrigações da presente convenção e das normas que a regem;
- i) Passar atestado de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitado, onde conste, além da categoria, a data de admissão e respectivo vencimento;
- j) Permitir a afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do Sindicato aos trabalhadores da empresa.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores devem:

- a) Tratar com correção a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de

- trabalho e as demais pessoas que entrem em relações com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
  - c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite ao trabalho e disciplina social, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
  - d) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa, nem divulgar informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
  - e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes forem confiados pela entidade patronal;
  - f) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
  - g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

2 — O dever de obediência, a que se refere a alínea c) do número anterior, respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhes for atribuída.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho de contrato individual, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição, salvo o disposto na lei ou nesta convenção;
- d) Baixar a categoria ou encarregar o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo o disposto na lei ou nesta convenção;
- e) Transferir o trabalhador do seu local de trabalho, salvo o disposto no capítulo IV desta convenção;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos.

2 — No caso a que se refere a alínea h) do n.º 1, presume-se, salvo prova em contrário, que existe o propósito de prejudicar o trabalhador sempre que a readmissão se faça menos de seis meses após o anterior despedimento.

3 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com direito à indemnização fixada na cláusula 71.<sup>a</sup>, n.º 3.

4 — Constitui violação das leis de trabalho, como tal punida, a prática dos actos previstos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Direito à greve

É assegurado aos trabalhadores o direito de preparar, organizar e desencadear processo de greve para defesa dos seus interesses de classe.

#### CAPÍTULO VI

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

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

2 — A aplicação de qualquer sanção, com excepção da repreensão simples, resultará obrigatoriamente de processo disciplinar.

3 — As infracções disciplinares prescrevem ao fim de seis meses a contar do momento em que se verificou a infracção ou logo que cessasse o contrato de trabalho, excepto se esta envolver responsabilidade criminal, caso em que o prazo da prescrição é de um ano.

4 — O poder disciplinar caduca se não for exercido dentro dos trinta dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de sessenta dias, salvo se se tornar necessária a respectiva prorrogação até mais trinta dias.

2 — Serão asseguradas ao trabalhador pelo menos as seguintes garantias de defesa:

- a) Os factos de acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, da qual um exemplar ficará em seu poder. A nota de culpa será enviada por carta registada com aviso de recepção ou entregue em mão, dando o trabalhador neste caso recibo no original;

- b) O trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa por escrito, no prazo de dez dias após a recepção da nota de culpa;
- c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, no máximo de cinco por infracção, salvo se o número de testemunhas de acusação for superior, caso em que o número das testemunhas de defesa será igual ao da acusação.

3 — O processo disciplinar não será dado por conluído e nenhuma sanção poderá ser aplicada sem parecer prévio da comissão de trabalhadores, se existir, o qual deve ser dado no prazo de cinco dias.

4 — A inexistência ou nulidade do processo disciplinar determina a nulidade da sanção que for aplicada, com excepção da repreensão simples.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Suspensão do trabalhador

A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verifiquem os comportamentos previstos nas alíneas d), i) e j) da cláusula 69.<sup>a</sup>

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento.

2 — A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder por cada infracção seis dias e, em cada ano civil, o total de trinta dias.

3 — O pagamento às instituições de previdência das contribuições devidas tanto pelo trabalhador como pela entidade patronal sobre as remunerações correspondentes ao período de suspensão prevista na alínea c) do n.º 1 não fica dispensado.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Graduação das sanções

1 — A sanção disciplinar deve ser graduada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infracção.

2 — É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na cláusula 28.<sup>a</sup> ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

3 — As sanções disciplinares prescrevem se não forem executadas decorridos seis meses a contar do momento da sua aplicação ou logo que cesse o contrato de trabalho.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Registo de sanções

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes sempre que estas o requeiram, o registo de sanções disciplinares, escriturado de forma a poder-se verificar, através do respectivo processo, o cumprimento das cláusulas anteriores.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Se recusar a exceder os períodos normais de trabalho ao abrigo do disposto na cláusula 36.<sup>a</sup>;
- b) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem dos poderes de direcção lícitos da entidade patronal;
- c) Ter prestado com verdade ao Sindicato informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho ou matérias conexas necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- d) Ter posto o Sindicato ao corrente de transgressões às leis do trabalho cometidas pela entidade patronal sobre si ou sobre os companheiros, salvo se as informações forem prestadas de má fé;
- e) Ter declarado ou testemunhado, com verdade contra as entidades patronais, em processo disciplinar ou perante tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;
- f) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente, membro de comissões representativas dos trabalhadores ou delegado sindical;
- g) Ter exercido ou pretender exercer acção emergente do contrato individual de trabalho;
- h) Haver reclamado legitimamente individual ou colectivamente, contra as condições do trabalho;
- i) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Presunção de sanções abusivas

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparéncia de punição de outra falta, quando tenha lugar até um ano, após os factos referidos na cláusula anterior.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Indemnização por sanções abusivas

1 — Se a sanção abusiva consistir em suspensão com perda de retribuição a indemnização será equivalente a dez vezes a importância da retribuição perdida.

2 — Se a sanção abusiva consistir em despedimento a indemnização não será inferior ao dobro da prevista na cláusula 71.<sup>a</sup>, n.º 3, ou na cláusula 72.<sup>a</sup>, conforme os casos.

## CAPÍTULO VII

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho é de quarenta e cinco horas semanais, distribuídas de segunda a sexta-feira e manhã de sábado, sem prejuízo de outros horários de igual ou menor duração que estejam a ser praticados.

2 — O horário de trabalho será estabelecido pela entidade patronal e o mapa será afixado em local próprio, dando conhecimento do mesmo ao Sindicato e à Associação.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Intervalos no horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho será interrompido obrigatoriamente por um intervalo para almoço e descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

2 — É proibida a prestação de trabalho por períodos superiores a cinco horas de trabalho consecutivo.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Trabalho extraordinário

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho.

2 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho extraordinário, salvo para fazer face a acréscimos anormais de trabalho ou havendo perigo sério de deterioração de pescado.

3 — A obrigação estabelecida no número anterior não é aplicável aos trabalhadores do sexo feminino que necessitem prestar assistência à família ou aos estudantes quando for incompatível com o seu horário escolar.

4 — O número de horas de trabalho extraordinário prestado por cada trabalhador não poderá ultrapassar anualmente o limite de cento e oitenta horas.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Registo de horas extraordinárias

A entidade patronal organizará, nos termos legais, um registo das horas extraordinárias prestadas por cada profissional.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Remuneração do trabalho extraordinário

A remuneração da hora extraordinária será igual à retribuição efectiva da hora normal, acrescida de 75 %.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Valor hora

O valor hora será o que resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{12 \text{ meses} \times \text{remuneração mensal}}{\text{Número de horas semanais} \times 52 \text{ semanas}}$$

### Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### Isenção de horário de trabalho

1 — É proibida qualquer isenção de horário de trabalho, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Pode ser concedida isenção de horário de trabalho para os trabalhadores que exerçam cargos de confiança ou direcção ou tenham funções de compradores e vendedores de peixe.

3 — A isenção de horário de trabalho confere ao trabalhador direito a um subsídio mensal não inferior a 25 % da sua remuneração normal.

4 — Compete à entidade patronal requerer a isenção do horário de trabalho, devendo o requerimento ser acompanhado da declaração de concordância do interessado e da indicação da quantia atribuída a título de subsídio de isenção.

### Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Cancelamento da isenção de horário de trabalho

1 — O cancelamento de isenção do horário de trabalho terá de ser comunicado ao trabalhador com a antecedência mínima de três meses.

O não cumprimento do prazo atrás referido obriga ao pagamento da retribuição adicional devida pela isenção de horário de trabalho durante os três meses seguintes à data da comunicação.

2 — Não é admitida a caducidade ou cancelamento da isenção de horário de trabalho no ano anterior àquele em que o trabalhador complete a idade de reforma.

### Cláusula 42.<sup>a</sup>

A isenção de horário de trabalho não cobre dias de descanso semanal e feriados previstos nas cláusulas 45.<sup>a</sup> e 46.<sup>a</sup> ou concedidos pela entidade patronal.

### Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### Trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas e as 7 horas.

### Cláusula 44.<sup>a</sup>

#### Retribuição do trabalho nocturno

O trabalho efectuado no período nocturno dá direito a um acréscimo de 25 % sobre a retribuição normal.

## CAPÍTULO VIII

### Descanso semanal e feriados

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito ao descanso semanal no domingo e no sábado de tarde.

2 — O trabalho prestado no dia ou no meio dia de descanso semanal dá ao trabalhador direito a descansar num dos três dias seguintes, respectivamente, um dia ou meio dia e será pago pelo dobro da remuneração normal.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro;  
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.

2 — Consideram-se ainda como feriados a terça-feira de Carnaval e os feriados municipais onde as entidades patronais tenham escritório e ou dependências.

3 — É proibida a prestação de trabalho extraordinário para compensar os feriados previstos nos números anteriores.

4 — O trabalho prestado nos feriados será pago pelo dobro da retribuição normal e dá ao trabalhador direito a um dia de descanso, podendo este dia de descanso ser acrescido às férias por acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

## CAPÍTULO IX

### Remuneração de trabalho

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Retribuição

1 — Considera-se retribuição aquilo que, nos termos deste contrato, dos usos ou de contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito como contrapartida do trabalho.

2 — A retribuição comprehende a remuneração base mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas, previstas ou não neste contrato, feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — Até prova em contrário presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Remuneração mínima mensal

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção são asseguradas as retribuições certas mínimas constantes do anexo II.

2 — A empresa é obrigada a entregar aos seus trabalhadores, no acto de pagamento da retribuição, uma cópia do recibo preenchida de forma indelével, na qual figurem o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, período de trabalho normal, horas extraordinárias, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

3 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia de cada mês dentro do horário do trabalho.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de quatro anos, a uma diuturnidade de 500\$ até ao limite de quatro diuturnidades.

2 — A diuturnidade é atribuída independentemente da categoria profissional do trabalhador.

3 — Para efeitos do disposto no n.º 1 desta cláusula será contada a antiguidade a partir de 1 de Fevereiro de 1974.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de Natal ou 13.º mês.

2 — O 13.º mês vence-se com a antecedência mínima de quinze dias relativamente ao dia de Natal.

3 — O subsídio previsto nesta cláusula será de valor igual à retribuição mensal auferida pelo trabalhador.

4 — No ano de admissão e no ano de cessação do contrato de trabalho o 13.º mês será pago na proporção do tempo de trabalho prestado.

## CAPÍTULO X

##### Férias

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a gozar em cada ano civil e sem prejuízo da retribuição normal trinta dias consecutivos de férias, sem prejuízo do disposto no n.º 8.

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

3 — No ano da admissão o trabalhador que tenha sido admitido no 1.º semestre tem direito ao gozo de um período de férias correspondente a dois dias e meio, por cada mês de trabalho prestado, até ao início do gozo de férias, não podendo aquele período ser inferior a dez dias.

4 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 30 de Setembro, devendo, contudo, dar conhecimento ao trabalhador com a antecedência nunca inferior a trinta dias.

5 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa é concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente, desde que não haja prejuízo sério para o funcionamento normal da empresa.

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

7 — No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e ao respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

9 — As férias devem ser gozadas seguidamente, a menos que o trabalhador expressamente solicite o seu gozo em dois períodos interpolados e haja acordo da entidade patronal.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

A entidade patronal pagará a todos os trabalhadores, antes do início das férias, um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente ao período de férias a que têm direito.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

1 — Se na data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

2 — Se no decorrer do período de férias o trabalhador adoecer, o tempo de doença não prejudicará o disposto na cláusula 51.<sup>a</sup> Terminada a doença o trabalhador retomará de imediato as férias.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, o trabalhador fica obrigado a dar conhecimento à entidade patronal da data do início da doença e do término da mesma, mediante apresentação do respectivo boletim da caixa de previdência ou atestado médico, caso não existam na localidade onde se encontra serviços médicos sociais e se verifique a impossibilidade de se deslocar ao posto da caixa de previdência mais próximo.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Férias no caso de cessação do contrato de trabalho

Cessando o contrato de trabalho o trabalhador tem direito a:

- As férias e subsídio de férias vencidas se ainda as não tiver gozado;
- A parte proporcional de férias e subsídio de férias pelo tempo de duração do contrato no ano da cessação deste.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

A entidade patronal que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, nos termos das cláusulas deste contrato, além do cumprimento integral da obrigação violada pagará ao trabalhador a título de indemnização o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar.

#### CAPÍTULO XI

##### Faltas

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Definição da falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

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

3 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Tolerância na entrada ao serviço

Na entrada ao serviço haverá tolerância até meia hora sem perda de retribuição, não podendo, porém, essa tolerância exceder o total de duas horas por mês.

## Cláusula 58.<sup>a</sup>

### Comunicação e prova das faltas justificadas

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

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

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

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

## Cláusula 59.<sup>a</sup>

### Faltas Justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas prévia e posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar em caso de doença ou acidente;
- b) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- c) Casamento até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- d) Luto durante períodos a seguir indicados, acrescentando os dias indispensáveis à viagem, se a ela houver lugar:

Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta;

Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral e ainda de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

- e) Nascimento de filhos, durante dois dias;
- f) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino oficial ou particular, no dia da sua prestação.

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

## Cláusula 60.<sup>a</sup>

### Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea b) da cláusula 59.<sup>a</sup>, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo;
- c) Dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea a) da cláusula 59.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

## Cláusula 61.<sup>a</sup>

### Efeitos das faltas injustificadas

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

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrange os dias ou meios de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

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

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

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

## Cláusula 62.<sup>a</sup>

### Efeitos das faltas no direito a férias

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

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

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

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

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

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de quinze dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

4 — A entidade patronal é obrigada a facultar ao trabalhador a retomada das suas funções imediatamente a seguir à sua apresentação.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O pedido de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta-se para efeitos de antiguidade, desde que não ultrapasse seis meses consecutivos.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, e a entidade patronal poderá contratar um substituto para o trabalhador ausente, nos termos da lei.

## CAPÍTULO XII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Formas de cessação

O contrato de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por rescisão unilateral do trabalhador;

d) Por rescisão de qualquer das partes ocorrendo justa causa.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Despedimento sem justa causa

É proibido às entidades patronais efectuarem despedimentos sem justa causa.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Rescisão com justa causa

1 — Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho, comunicando à outra parte, por escrito e de forma inequívoca, a vontade de o rescindir.

2 — Só serão atendidos, para fundamentar a rescisão com justa causa, os factos para o efeito expressamente invocados na comunicação da rescisão, sem prejuízo do disposto na cláusula 68.<sup>a</sup>

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Apreciação da justa causa

1 — A existência da justa causa será sempre apreciada tendo em conta o carácter das relações entre o trabalhador e a entidade patronal ou os superiores hierárquicos, a condição social e o grau de educação de uns e outros, bem como as demais circunstâncias.

2 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior devem ser incluídas as seguintes:

- a) Quando a parte interessada houver revelado, pela sua conduta posterior, não os considerar perturbadores da relação de trabalho;
- b) Quando houver inequivocadamente perdoado à outra parte.

3 — Presume-se não constituírem os factos alegados justa causa quando entre o momento em que a parte ofendida tomou conhecimento deles e o início do processo disciplinar tiver decorrido um período superior a trinta dias.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

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

Constituem justa causa para a entidade patronal rescindir o contrato, nomeadamente os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- b) Exercício, pelo trabalhador, de comércio ou indústria em concorrência com a entidade patronal, salvo se esta o autorizar por escrito;
- c) Inobservância culposa das regras da higiene, segurança, moralidade e disciplina no trabalho;
- d) Provocação repetida de conflitos com os companheiros de trabalho ou utentes da empresa ou abuso de autoridade para com os subordinados;

- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Desobediência ilegítima às ordens da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos;
- g) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- h) As faltas injustificadas, nos termos da lei;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre os trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Justa causa para rescisão por parte do trabalhador**

1 — Constituem justa causa para qualquer trabalhador rescindir o contrato, nomeadamente as seguintes situações:

- a) Necessidades de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa dos direitos e garantias do trabalhador previstos na lei e neste contrato;
- d) Lesão culposa dos interesses patrimoniais do trabalhador;
- e) Falta culposa de condições de segurança, moralidade e higiene no trabalho;
- f) Ofensa à honra e dignidade do trabalhador por parte dos seus superiores hierárquicos.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na cláusula seguinte.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Responsabilidade da parte que deu causa à rescisão**

1 — A invocação da justa causa pela entidade patronal deve ser precedida de processo disciplinar, elaborado nos termos da cláusula 26.<sup>a</sup>

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

3 — O trabalhador despedido que não se conformar com a justa causa invocada poderá recorrer para o Tribunal de Trabalho, tendo direito, no caso de a decisão lhe ser favorável e independentemente do ordenado por inteiro do mês em que tiver ocorrido o despedimento, a uma indemnização correspondente à remuneração de dois meses por cada ano completo de antiguidade, com o mínimo de quatro meses.

4 — Se o preferir, o trabalhador poderá optar, em vez da indemnização prevista no número anterior, pela sua reintegração na empresa, mantendo os seus direitos de antiguidade e com direito ao pagamento das prestações pecuniárias vencidas durante o tempo que durou a interrupção.

5 — Para efeitos do disposto no n.º 3 desta cláusula, qualquer fracção do primeiro ano conta-se como um ano completo.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **Indemnização elevada ao dobro**

A indemnização prevista na cláusula 71.<sup>a</sup>, n.º 3, será elevada ao dobro se os trabalhadores despedidos sem justa causa:

- a) Exercerem funções de dirigentes, membro de comissões de trabalhadores ou delegados sindical;
- b) Tiverem exercido aquelas funções há menos de cinco anos, contados desde a data em que cessou o seu desempenho.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **Despedimento sem justa causa de mulheres grávidas ou após o parto**

O despedimento sem justa causa de mulher trabalhadora durante a gravidez e até um ano após o parto obriga a entidade patronal a pagar, além da indemnização calculada nos termos gerais, a importância correspondente às retribuições vincendas até ao termo daquele período, salvo no caso de ter optado pela sua reintegração nos termos do n.º 4 da cláusula 71.<sup>a</sup>

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### **Rescisão por iniciativa do trabalhador**

1 — O trabalhador que pretenda rescindir o contrato sem justa causa deve fazê-lo por escrito com aviso prévio de um mês se tiver menos de dois anos de serviço e de dois meses se tiver mais de dois anos de serviço.

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

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### **Certificado de trabalho**

1 — As entidades patronais têm de passar, se o trabalhador solicitar, um certificado de trabalho contendo exclusivamente o nome e morada da entidade patronal, a data da entrada do trabalhador, a saída e a natureza do trabalho ou postos de trabalho sucessivamente ocupados na empresa, referindo as categorias e os períodos de tempo durante os quais as exerceu.

2 — A entidade patronal terá de passar um certificado provisório de trabalho durante o período de aviso prévio.

## CAPÍTULO XIII

### Trabalho feminino

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais

1 — Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores abrangidos por esta convenção, são assegurados aos do sexo feminino os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou qualquer outro benefício concedido pela entidade patronal:

- a) Receber, em absolutas condições de igualdade e idêntico rendimento de trabalho, a mesma retribuição dos homens;
- b) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto é vedado às mulheres o desempenho de tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- c) Por ocasião do parto, faltar, até noventa dias, sem prejuízo dos direitos constantes deste contrato;
- d) Dois períodos de uma hora por dia, seguidos ou interpolados, sem perda de retribuição, às mães que aleitem os seus filhos até ao limite de oito meses após o parto;
- e) As trabalhadoras têm direito a ir às consultas pré-natais, uma vez por mês, nas horas de trabalho, sem perda de retribuição normal.

2 — Nos casos de nado-morto ou de ocorrência de aborto a mulher trabalhadora goza dos direitos consignados na alínea b) do n.º 1 desta cláusula, podendo ainda faltar até trinta dias após o parto ou ocorrência de aborto nos termos da alínea c) do n.º 1 desta cláusula, competindo ao médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições de saúde da mulher.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Trabalhadoras com responsabilidades familiares

1 — Às trabalhadoras com responsabilidades familiares deve facilitar-se, se for compatível com a função que exerce, o emprego a meio tempo, reduzindo-se proporcionalmente a retribuição e todos os encargos legais que sejam devidos pela entidade patronal.

2 — Consideram-se com responsabilidades familiares as trabalhadoras que tenham um agregado familiar a seu cargo.

## CAPÍTULO XIV

### Previdência e outras regalias sociais

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Prémio de reforma

Na data da reforma a entidade patronal pagará ao trabalhador, por uma só vez, um prémio de reforma

correspondente a um mês de retribuição ilíquida se tiver mais de vinte e cinco anos de serviço na empresa, a dois meses se tiver mais de trinta anos e a três meses se tiver mais de trinta e cinco anos de serviço.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Seguro de acidentes de trabalho

As entidades patronais obrigam-se a fazer um seguro de acidentes de trabalho de modo que, no caso de acidente de trabalho ou doença profissional, os trabalhadores sinistrados ou doentes recebam por inteiro, da companhia de seguros a sua remuneração mensal, quando se encontrem em regime de incapacidade temporária absoluta ou parcial ou em regime de incapacidade permanente absoluta ou parcial.

## CAPÍTULO XV

### Deslocações

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

1 — Há deslocação sempre que o trabalhador preste serviço fora da localidade do seu posto de trabalho.

2 — As deslocações que os trabalhadores façam ao serviço da empresa conferem direito, além do pagamento do transporte, ao pagamento das refeições e dormida a que haja lugar pelas seguintes importâncias:

- Pequeno-almoço — 30\$;
- Almoço — 120\$;
- Jantar — 120\$;
- Dormida — contra apresentação de documento.

3 — Para a realização das despesas mencionadas em 2 a entidade patronal obriga-se a conceder ao trabalhador um adiantamento diário mínimo de 600\$.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Utilização do veículo pelo trabalhador

Se o trabalhador utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido 0,30 do preço do litro de gasolina super que vigorar.

## CAPÍTULO XVI

### Higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

1 — A instalação e laboração das empresas abrangidas pelo presente contrato devem obedecer às condições necessárias que garantam a higiene e segurança dos trabalhadores.

2 — Estas empresas devem recorrer a todos os meios técnicos ao seu alcance de modo a assegurarem melhores condições de higiene e segurança no trabalho.

## CAPÍTULO XVII

### Questões gerais e transitórias

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Manutenção de regalias anteriores

Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, nomeadamente baixa de categoria ou classe ou de retribuição, nem diminuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter permanente e ou regulares não contempladas neste contrato.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Pagamento de retroactivos

Os retroactivos serão liquidados em quatro prestações mensais, a começar no mês seguinte ao da publicação desta convenção.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Casos omissos

Nos casos omissos observar-se-á o disposto na lei do contrato individual de trabalho.

## ANEXO I

### Categorias profissionais

#### Definição de funções

**Encarregado.** — É o profissional responsável pela organização e distribuição de serviços.

**Comprador e vendedor de peixe.** — É o profissional que se encarrega da compra e venda do pescado.

**Manipulador/a.** — É o trabalhador que executa todos os trabalhos inerentes à manipulação e movimentação do pescado, desde a sua aquisição até final da sua confecção para entrega, podendo, quando necessário, ajudar a transportar as caixas até às camionetas.

**Praticante.** — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade em regime de aprendizagem.

## ANEXO II

### Tabela salarial

Nível	Categorias	Remuneração mínima
I	Encarregado .....	9 500\$00
II	Comprador e vendedor de peixe ...	9 000\$00
III	Manipulador (b) .....	8 500\$00
IV	Manipuladora (b) .....	6 850\$00
V	Praticante (a) .....	5 000\$00

a) Os trabalhadores menores de 18 anos de idade podem ser admitidos na categoria de praticantes durante o primeiro ano do exercício da actividade de manipuladores.

b) As remunerações constantes deste anexo são acrescidas de 500\$ como subsídio mensal aos trabalhadores que exerçam funções dentro das câmaras frigoríficas.

## ANEXO III

### Enquadramento nos termos do mapa anexo ao Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho

1 — *Profissionais semiqualificados (especializados):*

Encarregado;  
Comprador e vendedor de peixe.

2 — *Profissionais não qualificados (indiferenciados):*  
Manipuladores.

X — *Praticantes e aprendizes:*

X.1 — Praticantes do comércio de produção.

Depositado em 24 de Janeiro de 1979, a fl. 9 do livro n.º 2, com o n.º 16/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

Pela Associação dos Comerciantes de Pescado:

Manuel Teixeira Dias.  
António Coimbra.

Pelo Sindicato Vertical dos Trabalhadores Terrestres da Manipulação do Pescado e Afins de Portugal:

Evaristo Barreto Ferreira.

**CCT entre a Assoc. Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o Sind. dos Profissionais de Informação Turística, Intérpretes, Tradutores e Profissões Similares — Guias-Intérpretes e Correios de Turismo em Serviços Eventuais — Acta e adenda.**

#### Acta

Aos 8 dias do mês de Novembro do ano de 1978, reuniram, pelas 10 horas, na sede da Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo sita na Rua do Duque de Palmela, 2, 1.º, direito, representantes do Sindicato dos Profissionais de Informação Turística, Intérpretes, Tradutores e Profissões

Similares e representantes da Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo a fim de negociarem a alteração das tabelas de remunerações para serviços fornecidos por guias-intérpretes e correios de turismo em serviços eventuais.

O referido Sindicato fez-se representar pela Sr.ª D. Maria do Carmo Madeira e Sr.ª D. Maria Luísa de Noronha e Castro.

A Associação fez-se representar pelo Sr. Joaquim Pinto da Silva e Sr. Tilman Schickert.

Foi acordado mutuamente manter a mesma redacção da acta de 26 de Outubro de 1977, alterando apenas as seguintes remunerações:

Para guias-intérpretes:

Por serviço principiado e findo entre as 7 horas de um dia e a 1 hora do seguinte, de 720\$ e 1200\$, quando, respectivamente, tenha uma duração até quatro horas e até oito horas, acrescendo 129\$ por cada hora de duração superior a quatro ou oito, respectivamente.

Para correios de turismo:

Em território nacional, 960\$ por dia;  
No estrangeiro, 1200\$ por dia;  
Refeições no estrangeiro quando for caso disso — 420\$.

Estas novas remunerações entram em vigor em 1 de Janeiro de 1979.

Pela Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo:

Joaquim Pinto da Silva, presidente.  
Tilman Schickert, tesoureiro.

Pelo Sindicato dos Profissionais de Informação Turística, Intérpretes, Tradutores e Profissões Similares:

Maria do Carmo Madeira.  
Maria Luisa de Noronha e Castro.

### Adenda

#### Definição de funções

*Guia-intérprete nacional.* — É o profissional que acompanha turistas em viagens e visitas a locais de

interesse turístico, tais como: museus, palácios e monumentos nacionais, prestando informações de carácter geral, histórico e cultural, cuja actividade abrange todo o território nacional.

*Correio de turismo.* — É o profissional que acompanha turistas em viagens ao País e ao estrangeiro, como representante dos respectivos organizadores, velando pelo bem-estar dos turistas e pelo cumprimento do programa das viagens, sendo-lhe vedado conduzir visitas em museus, palácios e monumentos nacionais.

#### Nível de qualificação

O nível de qualificação que melhor corresponde às funções e formação do pessoal referido nesta revisão de remunerações, é o previsto no n.º 4, ponto 4.1 do mapa de estruturas dos níveis de qualificação anexo ao Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, isto é, profissionais altamente qualificados.

Lisboa, 3 de Janeiro de 1979.

Depositado em 24 de Janeiro de 1979, a fl. 10 do livro n.º 2, com o n.º 18/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

Lisboa, 3 de Janeiro de 1979.

Pela Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo:

Joaquim Pinto da Silva, presidente.  
Tilman Schickert, tesoureiro.

Pelo Sindicato dos Profissionais de Informação Turística, Intérpretes, Tradutores e Profissões Similares:

Maria do Carmo Madeira.  
Maria Luisa de Noronha e Castro.

### CCT entre a Assoc. Comercial de Braga e outras e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Similares do Dist. de Braga — Revisão salarial

#### Acta

Aos 11 dias do mês de Dezembro de 1978, reuniram na Delegação da Secretaria de Estado do Trabalho de Braga, presidindo o respectivo delegado, os Srs. António Meireles de Magalhães Lima, Guilherme Amadeu Barbosa Teixeira, Fernando da Silva Correia, Casimiro Marinho da Mota Teixeira, Domingos António dos Santos Fernandes e Manuel de Jesus Fernandes Bonjardim, em representação do Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Similares do Distrito de Braga, e os Srs. Bernardino Ferreira de Sousa, Lícinio Carlos da Costa dos Santos, António José Moreira da Costa e Damião Monteiro, em representação, respectivamente, das Associações Comerciais de Braga, Barcelos, Vila Nova de Famalicão e Guimarães e Fafe, Cabeceiras de Basto e Celorico de Basto, com vista à conciliação na revisão das tabelas salariais do contrato colectivo de trabalho, publicadas no *Boletim*

do Trabalho e Emprego, n.º 41, de 8 de Novembro de 1977, tendo ficado acordado o seguinte:

1 — Aprovar a tabela salarial constante do anexo I e a definição de funções das novas categorias profissionais constante do anexo II.

2 — Esta tabela salarial tem eficácia a partir de 1 de Novembro de 1978.

3 — Poderão ser estabelecidas remunerações inferiores às tabelas previstas no presente contrato desde que por motivo de dificuldades económicas ou financeiras devidamente fundamentadas, ainda que transitórias, se verifique o acordo da maioria dos trabalhadores abrangidos, ouvido o Sindicato interessado. Do acordo que vier a ser estabelecido será sempre dado conhecimento ao Ministério do Trabalho.

O Delegado da Secretaria de Estado do Trabalho:  
(Assinatura ilegível.)

**Os Representantes do Sindicato:**

*António Meireles de Magalhães Lima.  
Guilherme Amadeu Barbosa Teixeira.  
Fernando da Silva Correia.  
Casimiro Marinho da Mota Teixeira.  
Domingos António dos Santos Fernandes.  
Manuel de Jesus Fernandes Bonjardim.*

**Os Representantes da Associação:**

*Pela Associação Comercial de Braga:  
Bernardino Ferreira de Sousa.*

*Pela Associação Comercial de Barcelos:  
Licínio Carlos da Costa dos Santos.*

*Pela Associação Comercial de Vila Nova de Famalicão e Guimarães:  
António José Moreira da Costa.*

*Pela Associação Comercial de Fafe, Cabeceiras de Basto e Celorico de Basto:  
Damião Monteiro.*

**ANEXO I**

**Tabela de remunerações mínimas mensais**

Categorias	Grupo I	Grupo II
Gerente comercial .....	11 400\$00	11 900\$00
Encarregado, chefe de secção, operador encarregado (supermercado e hipermercado) ...	10 100\$00	10 600\$00
Primeiro-caixeteiro, viajante, praticista e operador especializado	9 450\$00	9 950\$00
Segundo-caixeteiro e operador de 1.º .....	8 800\$00	9 300\$00
Terceiro-caixeteiro, operador de 2.º e vigilante .....	8 100\$00	8 600\$00
Caixeteiro-ajudante e operador-ajudante:		
3.º ano .....	6 400\$00	6 650\$00
2.º ano .....	5 850\$00	6 100\$00
1.º ano .....	5 300\$00	5 550\$00
Praticante:		
3.º ano .....	4 200\$00	4 450\$00
2.º ano .....	3 700\$00	3 950\$00
1.º ano .....	3 200\$00	3 450\$00
Caixa de balcão, serve te, embalador, distribuidor, contínuo, guarda e servente de limpeza .....	7 600\$00	7 600\$00

**O Delegado da Secretaria de Estado do Trabalho:**  
*(Assinatura ilegível.)*

**Os Representantes do Sindicato:**

*António Meireles de Magalhães Lima.  
Guilherme Amadeu Barbosa Teixeira.  
Fernando da Silva Correia.  
Casimiro Marinho da Mota Teixeira.  
Domingos António dos Santos Fernandes.  
Manuel de Jesus Fernandes Bonjardim.*

**Os Representantes das Associações:**

*Pela Associação Comercial de Braga:  
Bernardino Ferreira de Sousa.*

*Pela Associação Comercial de Barcelos:  
Licínio Carlos da Costa dos Santos.*

*Pela Associação Comercial de Vila Nova de Famalicão e Guimarães:  
António José Moreira da Costa.*

*Pela Associação Comercial de Fafe, Cabeceiras de Basto e Celorico de Basto:  
Damião Monteiro.*

**ANEXO II**

**Definição de categorias**

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

**Guarda.** — O trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações e receber correspondência.

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

**O Delegado da Secretaria de Estado do Trabalho:**  
*(Assinatura ilegível.)*

**Os Representantes do Sindicato:**

*António Meireles de Magalhães Lima.  
Guilherme Amadeu Barbosa Teixeira.  
Fernando da Silva Correia.  
Casimiro Marinho da Mota Teixeira.  
Domingos António dos Santos Fernandes.  
Manuel de Jesus Fernandes Bonjardim.*

**Os Representantes das Associações:**

*Pela Associação Comercial de Braga:  
Bernardino Ferreira de Sousa.*

*Pela Associação Comercial de Barcelos:  
Licínio Carlos da Costa dos Santos.*

*Pela Associação Comercial de Vila Nova de Famalicão e Guimarães:  
António José Moreira da Costa.*

*Pela Associação Comercial de Fafe, Cabeceiras de Basto e Celorico de Basto:  
Damião Monteiro.*

Depositado em 26 de Janeiro de 1979, a fl. 10 do livro n.º 2, com o n.º 19/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

# CCT entre a Assimagra e o Sind. dos Trabalhadores da Construção Civil

## CAPÍTULO I

### Âmbito, área, vigência e eficácia

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

(Âmbito e área)

A presente convenção colectiva regulamenta as relações de trabalho entre os industriais representados pela Associação Portuguesa dos Industriais de Mármore, Granitos e Ramos Afins (Assimagra) e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes na área de Portugal continental.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

(Entrada em vigor, duração e revisão)

1 — A presente convenção colectiva de trabalho entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, salvo quanto à tabela salarial, a qual produz efeitos a partir de 1 de Dezembro de 1978; relativamente à remuneração mensal e ao subsídio de Natal, as diferenças salariais que se verifiquem desde o início da produção de efeitos da tabela salarial até à publicação da convenção poderão ser pagas num prazo máximo de três meses a contar desta última data.

2 — Esta convenção vigorará pelo prazo mínimo de dezoito meses a contar da data da sua entrada em vigor, mantendo a vigência até à sua substituição, total ou parcial, pelo novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

3 — A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária têm a duração de doze meses.

4 — A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária serão obrigatoriamente substituídas ao fim de doze meses, ficando desde já estabelecido que a futura tabela salarial e as cláusulas do tipo acima referido produzirão efeitos a contar do primeiro dia posterior à data do termo de vigência das agora acordadas.

5 — A presente CCT considera-se automaticamente renovada por períodos de dezoito meses, caso não seja denunciada por qualquer das partes com a antecedência mínima de sessenta dias em relação ao termo de cada um dos períodos de vigência, por carta registada com aviso de recepção, dirigida à contraparte.

6 — O processo de revisão da presente CCT será o estabelecido na lei e o acordado pelas partes, devendo a proposta de revisão ser apresentada por escrito à outra parte, devidamente fundamentada, no prazo de trinta dias a contar da denúncia. A respectiva contraproposta, também devidamente fundamentada, deverá ser enviada no prazo de trinta dias a contar da data de recepção da proposta.

7 — O início das conversações para a elaboração do protocolo da formalização do acordo das partes, quanto aos termos da negociação, deverá ter lugar quinze dias após a recepção da resposta à proposta de revisão, salvo caso de força maior devidamente justificado.

## CAPÍTULO II

### Categorias profissionais

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

(Categorias profissionais)

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta CCT terão uma das categorias profissionais a seguir indicadas e definidas:

I — Mármore, granitos e outras rochas ornamentais:

*Encarregado geral.* — É o trabalhador que exerce funções de direcção e chefia no conjunto das oficinas e pedreiras da empresa.

*Encarregado de oficina.* — É o trabalhador que dirige e é responsável pela oficina ou determinado sector da mesma.

*Subencarregado de oficina.* — É o trabalhador que dirige um grupo de operários e auxilia o encarregado de oficina no exercício das suas funções, na dependência deste, e que, nas suas faltas e impedimentos, poderá ser designado para o substituir.

*Encarregado de pedreira.* — É o trabalhador que dirige e é responsável por todos os serviços da pedreira.

*Canteiro ornatista.* — É o trabalhador que executa, por iniciativa própria ou por cópia, trabalhos de estatuária, tais como ornatos, figuras, etc.

*Canteiro.* — É o trabalhador que executa trabalhos indiferenciados de cantaria.

*Canteiro assentador.* — É o trabalhador que executa trabalhos indiferenciados de cantaria e assentamento no local da obra.

*Torneiro.* — É o trabalhador que executa trabalhos de cantaria e outros, por meio de máquinas tipo torno, podendo também executar outros trabalhos de acordo com a sua qualificação, quando não exista trabalho de torno a executar.

*Cabouqueiro ou montante.* — É o trabalhador que realiza trabalho de desmonte de pedreiras, desbasto de blocos e seu carregamento, utilizando para tal os meios necessários, podendo esses trabalhos ou outros análogos ser executados nas instalações fabris e podendo ainda, sempre que necessário, ajudar na serragem com fio.

*Serrador de fio.* — É o trabalhador que instala, vigia e alimenta o fio de corte, ajudando nas cargas e descargas.

*Polidor torneiro.* — É o trabalhador que executa polimentos de cantaria e outros por meio de máquinas de tipo torno, podendo também executar outros trabalhos de acordo com a sua qualificação quando não exista trabalho de polimento de torno para executar.

*Polidor maquinista.* — É o trabalhador que executa trabalhos de polimento com máquinas.

*Polidor manual.* — É o trabalhador que executa, à mão ou auxiliado por máquinas, o polimento de peças de cantaria e outras.

*Polidora manual.* — É a trabalhadora que executa, à mão ou auxiliada por máquinas, o polimento de peças de cantaria e outras, não podendo deslocar pesos superiores a 15 kg.

*Maquinista de corte.* — É o trabalhador que, por meio de máquinas, divide o mármore ou o granito em peças com as dimensões exigidas para os trabalhos a executar.

*Acabador.* — É o trabalhador que executa acabamentos manualmente ou com o auxílio de máquinas.

*Acabadora.* — É a trabalhadora que executa acabamentos, manualmente ou com o auxílio de máquinas, não podendo deslocar pesos superiores a 15 kg.

*Gravador maquinista.* — É o trabalhador que predominantemente procede à abertura de letras na pedra, utilizando máquinas de gravar e podendo eventualmente executar também trabalhos indiferenciados de cantaria.

*Condutor manobrador de veículos industriais pesados.* — É o trabalhador que conduz e manobra equipamentos mecânicos fixos, semifixos ou móveis de tara superior a 3500 kg, tais como pás mecânicas, auto-pás, escavadoras, guias, etc.

*Condutor manobrador de veículos industriais leves.* — É o trabalhador que conduz e manobra equipamentos mecânicos fixos, semifixos ou móveis de tara igual ou inferior a 3500 kg, nomeadamente betoneiras, dumpers, empilhadores, guias, etc.

*Serrador.* — É o trabalhador que carrega e descarrega os engenhos de serrar, procede à sua afinação e limpeza, os vigia e alimenta durante a serragem.

*Seleccionador de mármores.* — É o trabalhador que selecciona os vários tipos e qualidades de mármores e granitos.

*Seleccionadora de mármores.* — É a trabalhadora que selecciona os vários tipos e qualidades de mármores e granitos, não podendo deslocar pesos superiores a 15 kg.

*Servente.* — É o trabalhador maior de 18 anos, sem qualquer qualificação ou especialização profissional, que trabalha nas obras, oficinas ou em qualquer local em que se justifique a sua presença ou para auxílio no trabalho de qualquer oficial.

*Ajudante de maquinista.* — É o trabalhador que ajuda a alimentar e a manobrar as máquinas automáticas de corte e ou polimento.

*Ajudante de maquinista feminino.* — É a trabalhadora que ajuda a alimentar e a manobrar as máquinas automáticas de corte e ou polimento, não podendo deslocar pesos superiores a 15 kg.

*Apontador.* — É o trabalhador que, em qualquer das dependências da oficina, em pedreiras ou nas obras, elabora as folhas de ponto e ordenados, regista as presenças, dispensas e faltas, toma notas de produção e pode controlar as entradas e saídas de matérias-primas, produtos, ferramentas e máquinas e que deve, nas empresas com mais de cinquenta trabalhadores, ser coadjuvado por pessoal de escritório.

*Servente de pedreira.* — É o trabalhador indiferenciado que trata da limpeza das pedreiras, ajuda em qualquer outro serviço e procede a cargas e descargas.

*Guarda.* — É o trabalhador que exerce funções de vigilância e guarda nas oficinas ou nas pedreiras.

*Indiferenciado.* — É o trabalhador que trata da limpeza das pedreiras, ajuda em qualquer outro serviço e procede a cargas e descargas.

## II — Pedreiras de britas e granitos:

*Encarregado geral.* — É o trabalhador que executa funções de chefia num conjunto de pedreiras ou sectores da empresa.

*Encarregado de pedreira.* — É o trabalhador que dirige e é responsável por todos os serviços da pedreira.

*Carregador de fogo.* — É o trabalhador que, devidamente credenciado, transporta, prepara, faz cargas explosivas e as introduz nos furos, fazendo-as explodir, podendo também trabalhar com martelos perfuradores.

*Marteleiro.* — É o trabalhador que realiza o desmonte de pedreiras com engenhos perfuradores ou martelos.

*Pedreiro montante.* — É o trabalhador que procede à extração de pedra, cortando-a em diversas dimensões, consoante se destine a guias, lancis, cubos, paralelepípedos, perpianhos, alvenarias, blocos, mós e outros materiais, procedendo também ao seu acabamento.

*Condutor de veículos industriais pesados.* — É o trabalhador que conduz e manobra equipamentos

*mecânicos fixos, semifixos ou móveis de tara superior a 3500 kg, tais como pás mecânicas, auto-pás, escavadoras, gruas, etc.*

*Condutor de veículos industriais ligeiros.* — É o trabalhador que conduz e manobra equipamentos mecânicos fixos, semifixos ou móveis de tara igual ou inferior a 3500 kg, nomeadamente betoneiras, dumpers, empilhadores, gruas, etc.

*Apontador.* — É o trabalhador que executa as folhas de ponto, de ordenados e salários da pedreira, o registo de entradas, consumos e saídas de materiais, ferramentas e máquinas e, bem assim, o registo de quaisquer outras operações efectuadas nas pedreiras.

*Alimentador de britadeiras.* — É o trabalhador que está à boca da britadeira, zelando pelo bom funcionamento da mesma, sua limpeza e conservação.

*Guarda de ronda.* — É o trabalhador que efectua guarda com ronda dentro do período normal de trabalho.

*Guarda residente.* — É o trabalhador que faz guarda sem ronda e tem residência na pedreira, dada pela entidade patronal.

*Servente de limpeza.* — É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações, devido à sua incapacidade física.

#### Cláusula 4.\*

##### (Idade e habilitações mínimas)

A idade e as habilitações escolares ou outras exigidas para o ingresso nesta actividade são as determinadas por lei.

#### Cláusula 5.\*

##### (Admissão)

1 — A admissão só pode ser feita por contrato sem prazo ou por contrato a prazo certo.

2 — A admissão dos trabalhadores em qualquer empresa será feita a título experimental por um mês.

3 — Durante os primeiros quinze dias do período experimental qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem necessidade de aviso prévio ou invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer compensação ou indemnização, salvo acordo escrito em contrário.

4 — Decorridos os primeiros quinze dias e até ao termo do período experimental, a entidade patronal poderá fazer cessar unilateralmente o contrato, justificando as razões que a levaram a rescindi-lo.

5 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início daquele período.

6 — Não haverá período experimental para trabalhadores admitidos a prazo certo.

7 — A admissão dos trabalhadores que já tenham exercido a sua profissão será obrigatoriamente feita para categoria de nível igual ou superior à última que o trabalhador tinha, o que será comprovado por documento idóneo passado pelo sindicato que representa o trabalhador e que terá de ser apresentado por este à entidade patronal antes da celebração do respectivo contrato individual de trabalho.

8 — O disposto no número anterior só poderá ser alterado mediante declaração de acordo subscrita pelo trabalhador, que deverá previamente obter parecer escrito favorável do delegado sindical e, na falta deste, do sindicato.

9 — Os contratos a prazo devem ser obrigatoriamente reduzidos a escrito e assinados por ambas as partes, em dois exemplares, um para cada outorgante, devendo as entidades patronais dar conhecimento do mesmo ao delegado sindical ou, na falta deste, ao sindicato (caso o trabalhador em questão esteja sindicalizado) no prazo máximo de oito dias.

10 — Dos contratos referidos no número anterior, bem como das eventuais alterações aos mesmos, deverão constar, nomeadamente, os seguintes elementos:

- a) Definição das funções ou tarefas a desempenhar pelo trabalhador;
- b) Profissão e categoria profissional;
- c) Classe, escalão ou grau;
- d) Remuneração;
- e) Horário de trabalho;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições específicas de prestação de trabalho, nomeadamente data de início e o prazo ou termo que se estabeleceu.

11 — Quanto aos contratos sem prazo, é necessário apenas reduzir a escrito as condições específicas de prestação de trabalho que não constem da presente CCT e que tenham sido acordadas pelas partes.

#### Cláusula 6.\*

##### (Contratos a prazo)

A admissão por contrato a prazo obedece aos requisitos legais.

#### Cláusula 7.\*

##### (Suspensão na pendência de contrato a prazo)

Sendo o contrato sujeito a prazo, a sua suspensão não impede a sua caducidade no termo do prazo.

#### Cláusula 8.\*

##### (Quadros e acesso)

1 — No preenchimento do quadro do pessoal, em relação às categorias profissionais em que estejam estabelecidas classes, a dotação da 1.ª classe não poderá ser inferior a 50 % do total das 1.ª e 2.ª classes, com arredondamento para o número inteiro mais próximo.

2 — A aprendizagem só existe para as categorias profissionais de canteiro, pedreiro montante, polidor manual e polidor maquinista.

3 — Para os aprendizes com mais-de 18 anos, a aprendizagem terá a duração de três anos para as categorias de canteiro e pedreiro montante e de dois anos para as categorias de polidor manual e polidor maquinista.

4 — Para os aprendizes admitidos com menos de 18 anos os prazos de aprendizagem são os referidos no n.º 3, embora nenhum aprendiz tenha de ser promovido a segundo oficial antes de completar 18 anos, para as categorias de canteiro e pedreiro montante, e 17 anos, para as de polidor manual e polidor maquinista.

5 — Durante o período experimental, o aprendiz pode ser industriado nos serviços das várias categorias referidas no n.º 1, devendo ser encaminhado para aquela que mostre mais vontade e aptidões.

6 — A aprendizagem tem por objectivo a efectiva preparação do trabalhador para a categoria profissional respectiva, não devendo a entidade empregadora impor-lhe uma rotação de tarefas que prejudique tal preparação.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Classes)

Dividem-se em duas classes, 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>, os trabalhadores especializados das categorias atrás definidas, com excepção do canteiro assentador, serrador de fio, cabouqueiro e profissionais de serviços comuns.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Maquinista de corte e serrador de fio)

1 — Por cada maquinista de corte haverá um ajudante, salvo quando existam meios de manobra que dispensem a existência desse profissional.

2 — O serrador de fio será coadjuvado por um ou mais trabalhadores (consoante as necessidades) quando haja mais de um fio em funcionamento simultâneo. Aquela ajuda não terá de existir, porém, nas pedreiras em que haja um único fio.

3 — No trabalho nocturno, e ainda que exista um só fio montado, terá de haver um trabalhador a auxiliar o serrador de fio.

4 — O ajudante que substitua o profissional titular na sua ausência temporária terá direito à respectiva remuneração e terá ainda direito de preferência para preenchimento da vaga, caso tenha já dois anos de prática de ajudante.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Promoções obrigatórias)

1 — O trabalhador de pedreiras (indiferenciado) será promovido a praticante de cabouqueiro decorridos seis meses na categoria.

2 — Os praticantes de cabouqueiro e de condutor-manobrador serão promovidos à respectiva categoria ao fim de doze meses de prática.

3 — A entidade patronal que considere que o profissional não reúne condições para a promoção requererá, até trinta dias antes do termo do prazo referido no n.º 2, um exame de aptidão cujo júri é integrado por representantes (um de cada) da entidade patronal, do sindicato respectivo e do Serviço Nacional de Emprego ou, na falta deste, terceiro escolhido de acordo entre as partes.

4 — Compete ao trabalhador fazer novo requerimento para o exame, no caso de o resultado do anterior ter sido no sentido da inaptidão, não podendo, contudo, o novo exame ter lugar antes de decorrido um ano a partir da data do exame anterior.

5 — Anualmente, até ao fim de Janeiro, a entidade patronal poderá avaliar cada trabalhador em função da sua competência e assiduidade, depois de ouvidos os pareceres do superior hierárquico do trabalhador e da organização representativa do mesmo (comissão de trabalhadores ou entidades sindicais).

6 — A avaliação referida deverá constar da ficha individual do trabalhador, o qual deve ter conhecimento do respectivo conteúdo. Aquela poderá ser fornecida ao júri do exame a que alude o n.º 3 como elemento de ponderação, mas sem prejudicar o resultado do mesmo.

7 — Em caso de parecer discordante da entidade representativa do trabalhador, aquele será anotado na ficha.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Classificação do pessoal)

A classificação do pessoal é feita nos termos das cláusulas que regulam a preparação profissional.

§ único. A entidade patronal comunicará ao sindicato respectivo, no prazo de trinta dias, as promoções do seu pessoal.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Comunicações)

1 — No mês de Fevereiro de cada ano as entidades empregadoras remeterão à Direcção-Geral do Trabalho, do Ministério do Trabalho, em quadruplicado, e ao sindicato respectivo uma relação do pessoal ao seu serviço, agrupado por categorias, da qual conste, para cada trabalhador, o nome, a classificação, o ordenado, o número de beneficiário da caixa de previdência e a data da última promoção.

2 — Se a entidade patronal tiver estabelecimentos ou pedreiras apenas no distrito de Lisboa, a remessa da relação nominal tem de ser feita à 1.<sup>a</sup> Repartição do Ministério do Trabalho e ao sindicato.

3 — Se tiver trabalhadores em mais de um distrito, remeterá tantas relações em quadriplicado quantos os distritos a considerar.

4 — Os quadros de pessoal, depois de aprovados, têm de ser afixados em lugar bem visível dos serviços a que respeitam. Nos exemplares a afixar indicará a entidade patronal as remunerações dos trabalhadores.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

##### Cláusula 14.<sup>a</sup>

###### (Garantias dos trabalhadores)

1 — É vedado à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o profissional exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Aplicar sanções não justificadas ao trabalhador desde que saiba que este desempenhe ou tenha desempenhado cargos de delegado sindical, dirigente sindical ou delegado à Previdência;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos seus colegas;

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e nesta convenção;

e) Baixar a categoria, salvo nos casos previstos na lei e nesta convenção;

f) Transferir o profissional para outro local de trabalho, se esta transferência lhe causar prejuízos sérios, salvo acordo em contrário entre aquele e a actividade patronal;

g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar os serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicadas;

h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens e prestação de serviços aos trabalhadores;

i) Impedir a actuação dos delegados sindicais na empresa, de acordo com a lei sindical vigente e outra regulamentação aplicável vigente;

j) Impedir a presença em reuniões dos trabalhadores investidos em funções representativas da classe, nos termos da lei vigente e da presente convenção;

k) Baixar a profissão, categoria profissional ou classe do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e nesta convenção.

2 — Quando, por estrita necessidade do trabalhador, este haja de desempenhar funções de profissão, categoria profissional ou classe inferior à sua, observar-se-á o seguinte, sem prejuízo do disposto na lei geral do trabalho:

a) O trabalhador interessado na mudança de profissão, categoria profissional ou classe comunicá-lo-á por escrito à entidade patronal e ao sindicato que o representa;

b) No prazo máximo de quinze dias após a recepção da comunicação do trabalhador, se for negociado um

acordo por escrito entre ambas as partes, a entidade patronal deverá enviar de imediato cópia daquele ao sindicato respectivo; caso não tenha sido obtido tal acordo, deverá o trabalhador, por intermédio do seu sindicato, solicitar a intervenção da comissão paritária correspondente;

c) A comissão paritária, feitas as diligências necessárias para acatelar os interesses e direitos das partes, estabelecerá, caso tenha sido para isso solicitada, a solução a adoptar, não excedendo, para tal efeito, o prazo de trinta dias.

##### Cláusula 15.<sup>a</sup>

###### (Deveres da entidade patronal)

Além dos deveres decorrentes da lei e da presente convenção, a entidade patronal deve, nomeadamente:

a) Pagar pontualmente a retribuição ao trabalhador, não se excedendo o dia 2 de cada mês, salvo caso de força maior devidamente comprovado;

b) Proporcionar-lhe boas condições de trabalho e cumprir rigorosamente as disposições legais sobre higiene e segurança no trabalho, empregando os seus melhores esforços na adopção de medidas de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais;

c) Exigir dos trabalhadores que tratem com urbanidade os seus superiores hierárquicos, todos os que se encontrem sob as suas ordens, os restantes colegas e ainda aqueles com quem tenham de contactar no exercício da sua actividade profissional;

d) Prestar aos serviços competentes do Ministério do Trabalho e da Tutela, à associação patronal e ao sindicato respectivo todos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço e outros que se relacionem com o cumprimento da presente CCT;

e) Manter instalações adequadas para os trabalhadores tomarem as suas refeições;

f) Ao cessar o contrato de trabalho, e seja qual for o motivo por que ele cesse, passar ao trabalhador declaração donde conste o tempo durante o qual aquele esteve ao serviço, o cargo ou cargos desempenhados e ainda, se expressamente pedidas pelo trabalhador, outras referências.

##### Cláusula 16.<sup>a</sup>

###### (Deveres do trabalhador)

Além dos deveres decorrentes da lei e da presente convenção, o trabalhador deve:

a) Cumprir com zelo as funções que lhe forem cometidas, dentro do objecto do contrato de trabalho;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e cumprir o horário de trabalho fixado;

c) Tratar com correção a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que entrem em relação com a empresa;

d) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe estejam confiados e chamar a atenção dos superiores para eventuais estragos das máquinas, por evidente desafinação ou avaria;

e) Observar as medidas de prevenção de acidentes e de higiene no trabalho constantes das leis e regu-

lamentos aplicáveis, quando as deva conhecer, com vista a assegurar a segurança e protecção dos trabalhadores;

- f) Efectuar o trabalho extraordinário legalmente permitido que se mostre necessário;

g) Acompanhar com toda a dedicação e interesse a aprendizagem dos trabalhadores;

h) Obedecer aos superiores hierárquicos em tudo o que respeita ao trabalho e à disciplina, salvo na medida em que as ordens e as instruções daqueles se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias.

### Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### (Transmissão do estabelecimento)

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho tiver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele em outro estabelecimento, sem prejuízo do disposto na cláusula 22.<sup>a</sup>

2 — Da transmissão não pode resultar para os trabalhadores a perda ou diminuição de quaisquer direitos, regalias ou garantias, sendo-lhes reconhecido, em caso contrário, o direito de rescindirem o contrato com justa causa.

3 — O adquirente é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente para com os trabalhadores vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos tenham cessado, desde que reclamadas pelos interessados ao adquirente até à data da transmissão.

4 — Para efeito do disposto no número anterior deverá o adquirente, até trinta dias antes da transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos, bem como informar por escrito nesse prazo os sindicatos interessados.

5 — Se o adquirente não fizer afixar o aviso da transmissão para reclamação dos créditos, ficará ainda responsável pelas dívidas vencidas há mais de seis meses.

6 — O disposto na presente cláusula é aplicado, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento, nomeadamente o arrendamento deste.

### Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### (Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato)

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à profissão ou categoria profissional para que foi contratado.

2 — Em caso de necessidade comprovada, poderá a entidade patronal incumbir um ou mais trabalha-

dores de executar trabalhos ou serviços inerentes a categorias inferiores, sem prejuízo dos seus direitos e garantias, por prazo não superior a seis meses.

Esta prestação de serviço será rotativa, semanalmente, no caso de haver mais profissionais de categoria igual ou superior que também possam, sem prejuízo grave do seu serviço, executar aqueles trabalhos.

3 — Quando aos serviços temporariamente prestados corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse mesmo tratamento e remuneração e mantê-lo-á definitivamente se a prestação daqueles serviços durar mais de seis meses.

### Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### (Transferência de trabalhadores entre empresas)

1 — A transferência temporária de um trabalhador de uma empresa para outra, por interesse de ambas, não poderá determinar diminuição de direitos, regalias e garantias do trabalhador, mantendo este o direito ao seu lugar na empresa que o transferiu.

2 — No caso de a transferência temporária durar mais de trinta dias, ela só se poderá verificar por acordo escrito do trabalhador, devendo dele constar obrigatoriamente a duração da transferência (que não poderá exceder seis meses) e ainda a empresa cedente dar conhecimento por escrito ao sindicato respectivo.

3 — O disposto nos números anteriores não poderá prejudicar o previsto na cláusula 22.<sup>a</sup> desta convenção.

4 — A transferência definitiva de um trabalhador de uma empresa para outra, por interesse de ambas, só será permitida quando por aquele for aceite por escrito, transmitindo-se à nova empresa a posição que do contrato decorria para a empresa cedente. Esta deve, em tal caso, enviar ao sindicato respectivo um documento assinado por ambas as empresas interessadas, com declaração de aceitação do trabalhador, também por este assinado, e donde conste:

- a) O novo local de trabalho em que o profissional prestará serviço;
- b) As condições particulares em que é transferido, se as houver;
- c) A declaração de salvaguarda de todos os direitos e regalias do trabalhador, incluindo a sua antiguidade;
- d) A declaração de responsabilidade solidária entre ambas as empresas, durante o prazo de doze meses após a data da transferência, pela indemnização ou compensação devida pelo despedimento sem justa causa que eventualmente a nova empresa venha a efectuar naquele prazo.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### (Regulamento interno)

1 — Dentro dos limites estabelecidos na presente convenção e lei geral aplicável, compete à entidade

patronal fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2 — Para efeito do disposto no número anterior, poderá a entidade patronal elaborar um regulamento interno donde constem, nomeadamente, as normas de organização, disciplina, segurança e higiene no trabalho e formação profissional dos trabalhadores.

3 — O regulamento referido no n.º 2 desta cláusula, após discussão e aprovação por voto secreto e pela maioria dos trabalhadores reunidos em plenário para o efeito convocado pelos representantes destes e após aprovação pelas entidades oficiais competentes, deve ser afixado em local bem visível na empresa.

#### Cláusula 21.\*

##### (Substituições temporárias)

1 — Sempre que o trabalhador substitua, ainda que parcialmente, outro trabalhador de categoria profissional, escalão ou classe superior, passará a receber a remuneração correspondente a essa categoria profissional, escalão ou classe após trinta dias de substituição e durante o tempo que ela durar, devendo a escolha do substituto verificar-se, se possível, dentro da mesma secção.

2 — a) Se a substituição durar mais de doze meses, o substituto manterá definitivamente direito à remuneração, mas não ao provimento no lugar do substituído, regressando ao seu antigo cargo logo que aquele regresse;

b) Se durante a substituição a entidade patronal entender que o substituto não serve para o lugar do substituído, pode fazê-lo regressar à sua categoria, escalão ou classe superior, podendo socorrer-se então a entidade patronal de novo substituto dentro ou fora da empresa;

c) Nos casos de substituição de encarregados e subencarregados, o prazo a atender é de dois anos, excepto se o facto que der origem à substituição for a prestação de serviço militar obrigatório por parte do trabalhador substituído.

3 — Terminado o impedimento do trabalhador substituído e não se verificando o seu regresso ao lugar, seja qual for o motivo, o substituto é promovido à categoria profissional, escalão ou classe do substituído com efeitos desde a data em que teve lugar a substituição.

#### Cláusula 22.\*

##### (Local de trabalho, deslocações e transferências de local de trabalho)

1 — Considera-se local de trabalho aquele para o qual o trabalhador foi admitido para prestar os seus serviços ou para o qual foi transferido.

2 — a) O trabalho prestado em local situado para além de um raio de 5 km do limite da localidade onde habitualmente o trabalhador presta serviço considera-se prestado fora do local de trabalho, dando-

-lhe direito ao pagamento das despesas de viagem de ida e regresso, as quais deverão ser efectuadas nas horas normais de serviço, e ainda ao subsídio de alimentação de 40\$, fora do local habitual de prestação de trabalho;

b) Sempre que as viagens de ida e regresso, por interesse da entidade patronal e com consentimento do trabalhador, sejam efectuadas fora das horas normais de trabalho, o trabalhador tem direito a receber o tempo nelas despendido como trabalho extraordinário.

3 — Sempre que haja deslocação dentro de 5 km do limite da localidade onde habitualmente o trabalhador presta serviço, tem este direito ao pagamento das despesas com as viagens de serviço que eventualmente tenha despendido.

4 — Sempre que o trabalhador seja accidentalmente deslocado para prestar serviço fora do local habitual de trabalho, sem regresso diário ao local onde habitualmente pernoita, tem direito:

a) A ajudas de custo à razão de 250\$ por dia; e

b) Ao pagamento das viagens de ida e regresso que deverão ser feitas nas horas normais de trabalho, aplicando-se, quando o não sejam, a alínea b) do n.º 2 antecedente.

#### Cláusula 23.\*

##### (Horário de trabalho)

1 — O período normal de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT não pode exceder quarenta e cinco horas semanais, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

2 — O período normal de trabalho não pode iniciar-se antes das 8 horas nem terminar depois das 20 horas, excepto nos meses de Novembro, Dezembro e Janeiro, ou nos casos de horários por turnos, podendo então iniciar-se antes das 8 horas ou terminar depois das 20 horas, sem prejuízo do máximo de quarenta e cinco horas semanais.

3 — Os canteiros-assentadores, quando em serviço externo que implique colaboração com trabalhadores de outros sectores industriais, ficarão sujeitos ao horário de trabalho desses sectores quanto aos dias de prestação de serviço, mas sempre sem prejuízo do máximo de quarenta e cinco horas semanais.

4 — A ocorrência, durante a semana, de qualquer feriado obrigatório ou facultativo não dá lugar a reajustamento de horário, nem a prolongamento do período normal de trabalho diário ou à redução da remuneração mensal.

#### Cláusula 24.\*

##### (Horário por turnos)

Para o caso de trabalho por turnos, os horários serão elaborados pela entidade patronal do seguinte modo:

a) Para o caso de dois turnos — 1.º turno: entrada às 6 horas, saída às 15 horas; 2.º turno: entrada às

15 horas, saída às 24 horas. Estes turnos serão feitos de segunda-feira a sexta-feira, e será garantido o tempo necessário para as refeições dos profissionais em serviço;

b) Para o caso de três turnos — Como há necessidade de trabalhar aos sábados, o horário dos turnos será livremente acordado entre a entidade patronal e o profissional, de maneira a não ultrapassar quarenta e cinco horas semanais. Será também garantido o tempo necessário para as refeições dos trabalhadores em serviço:

c) Os trabalhadores que nos intervalos para descanso e refeição permaneçam no local de trabalho, com autorização da entidade patronal, não podem exercer qualquer actividade profissional durante esses períodos;

d) Exceptua-se da proibição da alínea antecedente o pessoal por turnos em-relação ao serviço de simples vigilância de maquinismos, mas sem prejuízo dos seus períodos de descanso.

#### Cláusula 25.\*

##### (Mapas de horário de trabalho)

1 — As entidades patronais afixarão junto das relações nominais e em lugar bem visível em cada estabelecimento ou exploração de pedreira os mapas de horário de trabalho que lhes respeitar, depois de aprovados pelo Ministério do Trabalho.

2 — Quando do envio dos mapas do horário de trabalho e das suas alterações, as entidades patronais entregarão uma cópia ao delegado sindical na empresa e enviarão outra ao sindicato respectivo.

3 — Os horários de trabalho só poderão ser alterados com autorização do Ministério do Trabalho.

#### Cláusula 26.\*

##### (Isenção de horário de trabalho)

A isenção de horário de trabalho rege-se pelo disposto na lei vigente, sendo necessária a sua autorização pelo Ministério do Trabalho, devendo a entidade patronal entregar uma cópia ao delegado sindical e enviar outra ao sindicato respectivo.

## CAPÍTULO V

### Da suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 27.\*

##### (Descanso semanal e feriados)

1 — Considera-se dia de descanso semanal o domingo e dia de descanso complementar o sábado, excepto nos casos de trabalho por turnos ou de compensação.

2 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;

25 de Abril;

1 de Maio;

Corpo de Deus (festa móvel);

10 de Junho;

15 de Agosto;

5 de Outubro;

1 de Novembro;

1 de Dezembro;

8 de Dezembro;

25 de Dezembro.

3 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

4 — Além dos feriados obrigatórios atrás mencionados, são também considerados feriados: a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade. Quando não existir feriado municipal, observar-se-á o dia de feriado da capital do distrito.

5 — Em substituição do feriado municipal ou do da capital do distrito poderá ser observado, a título de feriado, outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

6 — Quando os feriados obrigatórios justifiquem a adopção das chamadas pontes, os trabalhadores poderão decidir por maioria, em voto secreto, se a ponte deverá ser adoptada, sendo tal decisão vinculativa para todos os trabalhadores; a entidade patronal só pode opor-se à concessão da ponte desde que ela cause prejuízos sérios à empresa; havendo ponte, os trabalhadores compensarão o tempo perdido à razão de uma hora por dia, a não ser nos meses de Novembro, Dezembro e Janeiro, em que tais horas poderão ser compensadas ao sábado; estas horas de compensação nunca poderão ser consideradas como horas de trabalho extraordinário ou trabalho em dia de descanso complementar.

7 — O trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de descanso semanal e aos feriados estabelecidos neste contrato, obrigatórios ou não, sem que possa haver compensação com trabalho extraordinário.

8 — O trabalho prestado excepcionalmente e por motivos ponderosos em dias de descanso semanal, além da retribuição especial de 100 %, dá ao trabalhador direito a descansar num dos três dias seguintes, sem que a entidade empregadora possa substituir esse direito por qualquer outra regalia.

#### Cláusula 28.\*

##### (Direito a férias)

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

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 42.\*

3 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### (Aquisição do direito a férias)

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

2 — Quando o início do exercício de funções, por força de contratos de trabalho, ocorra no primeiro semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias de dez dias consecutivos.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### (Duração do período de férias)

1 — O período anual de férias é de trinta dias consecutivos.

2 — Poderá a entidade patronal, mediante autorização do Ministério do Trabalho, encerrar, total ou parcialmente, o estabelecimento durante, pelo menos, vinte e um dias consecutivos, pagando aos trabalhadores que tiverem direito a maior período de férias a retribuição e subsídio de férias correspondente à diferença ou, se os trabalhadores assim o preferirem, permitir o gozo do período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### (Direito a férias dos trabalhadores contratados a prazo)

1 — Os trabalhadores contratados a prazo inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio por cada mês completo de serviço.

2 — Para efeitos da determinação do mês completo de serviço devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3 — O período de férias resultante da aplicação do n.º 1 conta-se para todos os efeitos, nomeadamente para a antiguidade.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### (Retribuição durante as férias)

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, o qual será pago também no início das férias, salvo acordo em contrário do trabalhador.

3 — A redução do período de férias nos termos do n.º 2 da cláusula 42.<sup>a</sup> não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### (Acumulação de férias)

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3 — Em caso de impedimento do trabalhador por motivos de doença ou acidente devidamente comprovados, e se o impedimento se mantiver até data que impossibilite o gozo da totalidade ou parte das férias até ao final do ano a que respeitam, deverão as mesmas ser gozadas no 1.º trimestre do ano seguinte, e, se tal não for possível, será pago o período de férias em falta.

4 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores e da Madeira;

b) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

5 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a entidade patronal.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### (Marcação do período de férias)

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

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração de um mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais.

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer

favorável em contrário da entidade ouvida nos termos do número anterior e o disposto em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

4 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

5 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

#### Cláusula 35.\*

##### (Alteração da marcação do período de férias)

1 — Se depois de marcado o período de férias exigências imperiosas de funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

#### Cláusula 36.\*

##### (Efeitos da cessação do contrato de trabalho)

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

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

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

#### Cláusula 37.\*

##### (Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado)

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

2 — No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias

e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

#### Cláusula 38.\*

##### (Doença no período de férias)

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

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 37.\*

3 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e *contrôle* por médico indicado pela entidade patronal.

#### Cláusula 39.\*

##### (Violação do direito a férias)

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo de férias nos termos previstos na presente convenção, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 40.\*

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

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

2 — A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

#### Cláusula 41.\*

##### (Regimes especiais de marcação de férias)

1 — Os trabalhadores do mesmo agregado familiar ao serviço da mesma empresa têm direito a gozar as suas férias simultaneamente, se assim o quiserem e o declararem por escrito, com trinta dias de antecedência em relação à data limite para a fixação do mapa de férias definitivo, à respectiva entidade empregadora.

2 — O delegado sindical, ou o trabalhador que exerce cargo directivo no respectivo sindicato, poderá alterar a época das suas férias por motivos do exercício da sua actividade sindical, desde que devidamente comprovado pelo sindicato à entidade patronal.

#### Cláusula 42.\*

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

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

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

#### Cláusula 43.\*

##### (Licença sem retribuição)

1 — A entidade patronal concederá ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição, desde que, no mesmo momento, não esteja mais de um décimo dos trabalhadores da mesma empresa a beneficiar da referida licença.

2 — Tal pedido de licença deve ser acompanhado de uma justificação devidamente fundamentada para que lhe seja concedida, e nunca poderá exceder um prazo de dois anos.

3 — O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta-se para efeitos de antiguidade.

4 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, desde que a licença ultrapasse o período de um mês e na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, podendo a entidade patronal contratar outro trabalhador para substituir o trabalhador ausente.

#### Cláusula 44.\*

##### (Faltas)

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

2 — As faltas ao serviço por períodos inferiores a um dia serão somadas e o total obtido reduzido a dias.

3 — As faltas podem ser justificadas e não justificadas.

4 — O trabalhador deve comunicar por escrito à entidade patronal o motivo justificativo da falta com a antecedência de seis dias, no caso de serviço mi-

litar ou equiparado, ou de casamento, e de vinte e quatro horas, nos casos restantes. Se a comunicação prévia não for possível, deve ser feita, também por escrito, nos dois dias úteis seguintes, salvo casos de força maior.

5 — A justificação da falta deve ser feita por documento idóneo ou, na falta deste, por prova testemunhal.

6 — A entidade patronal deverá entregar ao trabalhador documento em que declare se considera ou não a falta justificada ou autorizada, fundamentando a sua posição.

#### Cláusula 45.\*

##### (Faltas justificadas)

Consideram-se faltas justificadas:

a) As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluídos os feriados e os dias de descanso intercorrentes;

b) As dadas por falecimento das pessoas e nos termos que a seguir se enumeram:

Cônjugue não separado de pessoas e bens, pai, mãe, filhos, sogros, padrasto e madrasta, enteados, genros e noras — cinco dias;

Avós, bisavós, netos e bisnetos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação — dois dias;

c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

f) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;

g) As dadas por motivo de nascimento de filhos, até dois dias;

h) O tempo necessário para executar as funções de bombeiro, com carácter de emergência, se como tal estiver inscrito;

i) Um dia por mês, em caso de doação de sangue e um dia sempre que haja urgência comprovada na doação referida.

#### Cláusula 46.\*

##### (Faltas injustificadas)

1 — São injustificadas as faltas dadas contra o disposto nas cláusulas anteriores, ou sem que o trabalhador apresente prova do facto invocado.

2 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição pelo período correspondente e são descontadas na antiguidade do trabalhador.

#### **Cláusula 47.\***

##### **(Faltas disciplinares)**

Incorre em falta disciplinar todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

#### **Cláusula 48.\***

##### **(Efeitos das faltas justificadas)**

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente férias, subsídio respectivo e 13.º mês, salvo o disposto no número seguinte.

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea c) do n.º 1 da cláusula 45.\*, salvo disposição legal em contrário e exceptuando também as faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;
- b) Dadas por motivos de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da Previdência respectivo;
- c) Dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- d) Nos casos previstos na alínea e) do n.º 1 da cláusula 45.\*, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

#### **Cláusula 49.\***

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

1 — Sem prejuízo do disposto na lei geral e na presente convenção, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, quando o trabalhador estiver temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável e o impedimento se prolongar por mais de um mês.

2 — No caso de ocorrer um processo de despedimento colectivo durante o período de suspensão previsto no número anterior, aplica-se ao trabalhador temporariamente impedido o respectivo regime, nomeadamente o direito a indemnização na data em que se verificou o despedimento e sem prejuízo da preferência pela manutenção de emprego a que a sua situação dê direito.

3 — O tempo de suspensão conta-se, porém, para efeitos da antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e mantendo a obrigação de guardar lealdade à entidade patronal.

4 — O contrato de trabalho caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições legais sobre a Previdência.

5 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade patronal nos prazos de quinze dias ou de cinco dias, conforme se trate ou não de regresso do serviço militar. A não observância de tais prazos por parte do trabalhador é susceptível de ser considerada pela entidade patronal como abandono do lugar, a qual deverá fazer constar tal circunstância de documento escrito.

6 — a) Os trabalhadores que prestem serviço militar obrigatório têm direito a retomar o serviço na empresa durante o tempo em que se encontrem na situação de licença registada, desde que esta não tenha sido concedida por menos de um mês;

b) Tendo havido substituição do trabalhador, pode a entidade patronal colocá-lo, enquanto durar o contrato de substituição, em categoria inferior àquela que tinha na empresa, mas sem diminuição da retribuição anteriormente auferida;

c) O trabalho prestado nas circunstâncias das alíneas anteriores dá direito, se o trabalhador regressar ao serviço militar, aos proporcionais de férias, respetivo subsídio e subsídio de Natal correspondentes ao tempo de serviço prestado, sendo-lhe essas prestações pagas no momento daquele regresso;

d) O regime especial deste número prevalece sobre as regras gerais e convencionais relativas ao direito a férias.

7 — O trabalhador tem direito, desde a data da apresentação em tempo útil, nos termos do n.º 5 antecedente, à remuneração por inteiro e demais garantias, mesmo que não retome imediatamente a prestação do trabalho, desde que, neste caso, o motivo não lhe seja imputável.

## **CAPÍTULO VI**

### **Da retribuição**

#### **Cláusula 50.\***

##### **(Retribuições)**

1 — As retribuições são as que constam do quadro anexo I, que integra, para todos os efeitos, a presente CCT.

2 — Para liquidação dos salários devidos a todos os trabalhadores ao seu serviço e futura fiscalização deste pagamento, as entidades patronais deverão elaborar as folhas de férias, das quais constarão, de forma bem legível e em relação a cada trabalhador, os seguintes elementos:

Nome, número de inscrição na caixa de previdência, categoria profissional e classe, número de dias e horas de trabalho no período considerado, salário/hora, discriminação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas extraordinárias ou trabalhos em dias de des-

canso semanal ou feriados, salário total, descontos legais e total líquido a receber por cada trabalhador.

3 — No acto do pagamento do respectivo ordenado, a entidade patronal tem de entregar ao trabalhador o documento com todos os elementos referidos no corpo desta cláusula, que deverá ser impresso ou carimbado com o nome da firma.

4 — Podem ser acordadas tabelas salariais inferiores às estabelecidas nesta CCT nas condições e termos seguintes:

a) O acordo é celebrado entre o colectivo dos trabalhadores da empresa e a entidade patronal, sob proposta desta e mediante visto favorável do sindicato ou sindicatos representativos da maioria dos trabalhadores;

b) Tais acordos só podem ser efectuados no âmbito da indústria extractiva quando, por motivo de geologia desfavorável, as empresas atravessem dificuldades financeiras;

c) As dificuldades que se referem na alínea anterior serão sempre justificadas por escrito pela entidade patronal. A mesma forma escrita é exigida para o acordo a que se refere a alínea a);

d) As diferenças salariais resultantes do mesmo acordo são creditadas aos trabalhadores em ficha de crédito individual, sendo lançadas a débito da conta «Devedores e credores»; para efeitos de falência comum ou administrativa ou de encerramento total ou parcial do estabelecimento devido a despedimento colectivo ou a plano de reconversão devidamente aprovado, e em relação aos trabalhadores atingidos, e, bem assim, cessando o contrato de trabalho, quer por despedimento promovido pela entidade patronal sem justa causa ou pelo trabalhador com justa causa, em tais casos os créditos vencem automaticamente;

e) As partes podem, em caso de dúvida e por mútuo acordo, pedir, para melhor esclarecimento da situação, o parecer da comissão técnica permanente (caso venha a ser constituída).

5 — Enquanto não for efectivado o acordo a que se referem as alíneas anteriores permanece a obrigação de pagamento integral das tabelas salariais resultantes desta convenção.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de Natal)

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a receber pelo Natal um subsídio de montante igual a um mês de retribuição.

2 — O seu pagamento será efectuado até ao dia 20 de Dezembro do ano a que respeita.

3 — O subsídio de Natal é reduzido na proporção do período correspondente ao impedimento prolongado ocorrido durante o ano a que respeita.

4 — No ano de admissão os trabalhadores receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

5 — Os trabalhadores contratados a prazo receberão um subsídio de Natal proporcional ao período de duração do contrato.

6 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal proporcional ao serviço efectivamente prestado no ano da cessação.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### (Trabalho extraordinário, nocturno e por turnos)

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho.

2 — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado:

a) Quando as entidades empregadoras tenham de fazer face a acréscimos de trabalho;

b) Quando as entidades empregadoras estejam na iminência de sofrer prejuízos sérios ou se verifiquem casos de força maior.

3 — A entidade patronal não poderá recusar a dispensa de fazer trabalho extraordinário ao trabalhador que tenha motivos atendíveis e o solicite.

4 — A primeira hora de trabalho extraordinário será remunerada com um acréscimo de 25 % da retribuição normal; as horas subsequentes com um aumento correspondente a 50 %.

5 — O trabalho prestado das 20 horas de um dia às 7 horas do dia seguinte será remunerado com um acréscimo de 25 %.

6 — Os trabalhadores que trabalhem em turnos variáveis têm direito a um acréscimo de 25 % sobre a sua retribuição.

7 — Para efeitos de pagamento de trabalho extraordinário, nocturno e por turnos, o valor do salário/hora será calculado com base na fórmula:

$$\text{Salário hora} = \frac{\text{Vencimento mensal} \times 12}{45 \text{ horas} \times 52 \text{ semanas}}$$

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### (Esquemas complementares de pagamento)

1 — É permitido às entidades patronais estabelecer esquemas complementares de pagamento, prévia e globalmente determinados, para os trabalhadores ao seu serviço, como prémio de produtividade, sem prejuízo da retribuição prevista nesta convenção.

2 — Quando justificado por circunstâncias objectivas da produção e ouvida, a título consultivo, a comissão sindical (ou, na sua falta, o delegado sindical), poderão tais esquemas ser atribuídos a uma só ou mais secções da empresa.

3 — É proibido às entidades patronais recorrer aos trabalhadores ao seu serviço para a prestação de trabalho à peça, à tarefa ou de empreitada.

4 — É proibido às entidades patronais recorrer a trabalhadores de outras empresas para a execução de trabalhos fora do horário normal, em dias de descanso semanal e feriados e, ainda, nas férias daqueles mesmos trabalhadores.

## CAPÍTULO VII

### Da cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 54.\*

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

O contrato pode cessar:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- d) Por despedimento colectivo;
- e) Por rescisão do trabalhador.

#### Cláusula 55.\*

##### (Cessação por mútuo acordo das partes)

1 — É sempre lícito às partes fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não, devendo o acordo da cessação constar sempre de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar, e podendo constar desse documento outros efeitos acordados entre as partes que não contrariem as leis gerais do trabalho.

2 — No prazo de sete dias, a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 1 antecedente, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, restando o exercício do seu cargo.

3 — No caso de exercer o direito referido no n.º 2 antecedente, 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 a coacção de outra parte.

4 — Este modo de cessação do contrato não dá lugar à atribuição de qualquer indemnização ou compensação, salvo se outra coisa tiver sido acordada entre as partes.

5 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode vencer direitos já adquiridos ou reclamar créditos já vencidos.

#### Cláusula 56.\*

##### (Cessação por caducidade)

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos na lei e na presente CCT, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o trabalho ou a entidade patronal o receber;

c) Com a reforma do trabalhador.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1 antecedente, só se considera verificada a impossibilidade quando ambas as partes a conheçam ou devam conhecê-la.

#### Cláusula 57.\*

##### (Cessação por despedimento promovido pela entidade patronal ou gestor público com justa causa)

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

2 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

3 — A verificação de justa causa depende sempre de procedimento disciplinar, cujo processo é regulado pela lei e pela presente CCT.

4 — Poderão constituir, nomeadamente, justa causa de despedimento, os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) A inobservância culposa, repetida e injustificada das regras e directivas referentes ao modo de executar a prestação de trabalho, com a diligência devida;
- b) Desobediência ilegítima, quando reiterada, às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- c) Inobservância culposa e repetida das normas de higiene e segurança no trabalho;
- d) Provocação repetida de conflitos com os seus companheiros, ou abuso de autoridade para com os seus subordinados, quando imputáveis ao trabalhador;
- e) Violação de direitos e garantias de trabalhadores sob a sua direcção;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- g) Falta reiterada e injustificada à prestação do trabalho;
- h) Ofensa à honra ou dignidade da entidade patronal ou dos seus superiores hierárquicos;

i) Exercício da profissão por conta própria, ou por conta de outrem, à segunda reincidência (terceira vez) e quando anteriormente tal exercício tenha sido objecto de sanções disciplinares.

§ 1.º Não se incluem no âmbito desta alínea, nem são considerados infracção, os trabalhos que hajam sido autorizados por escrito pela entidade patronal, bem como aqueles que pela diminuta importância ou carácter de emergência originado pelo não cumprimento das condições de retribuição estabelecidas nesta CCT, não devam ser considerados violação ao dever de lealdade para com a entidade patronal.

§ 2.º A entidade patronal que recrute serviços de trabalhador de outra empresa, no caso de este ser punido por tal facto com sanção disciplinar superior a repreensão registada, é punida com multa equivalente à retribuição perdida pelo trabalhador, quando conheça ou deva conhecer o vínculo que liga o trabalhador a outra empresa; todavia, no caso de essa

infracção ser punida com despedimento, essa multa será igual à indemnização que caberia ao trabalhador nessa data, se fosse despedido sem justa causa.

§ 3.º O produto das multas referidas no parágrafo anterior reverterá para o Fundo de Desemprego.

j) Utilização da violência, ameaça ou coacção sobre os trabalhadores ou entidades patronais;

l) Sistemática e manifesta negligência e sistemática, manifesta e culposa diminuição de produtividade.

5 — Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

6 — Entre as circunstâncias referidas no n.º 5 antecedente, deve ser incluído o facto de a entidade patronal praticar actos posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr, desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar, um lapso de tempo superior a trinta dias.

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

8 — O trabalhador tem direito, no caso referido no n.º 7 antecedente, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

9 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por indemnização de antiguidade correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para este efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

#### Cláusula 58.\*

##### (Cessação promovida pelo 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 de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;

c) Violação das garantias legais e convencionais do trabalhador, salvo caso fortuito ou de força maior;

d) Aplicação de sanção abusiva;

e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

f) Lesão de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensas à sua honra e dignidade;

g) Utilização de violência, ameaça ou coacção sobre os trabalhadores;

h) Pressão ilegítima sobre os trabalhadores no sentido de os levar a prescindir dos seus direitos e garantias.

2 — A cessação do contrato, nos termos das alíneas b) a h) antecedentes, confere ao trabalhador o direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade do trabalhador ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

#### Cláusula 59.\*

##### (Despedimento colectivo)

O despedimento colectivo reger-se pelo disposto no Decreto-Lei n.º 372-A/75, de 16 de Julho, na redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 84/76, de 28 de Janeiro.

### CAPÍTULO VIII

#### Sanções e procedimento disciplinar

##### Cláusula 60.\*

##### (Exercício do poder disciplinar)

1 — O poder e a acção disciplinar são exercidos pela entidade patronal, a qual poderá delegar num seu representante.

2 — O processo disciplinar, sempre que dele resulte sanção superior a doze dias de suspensão com perda de retribuição, obedecerá ao disposto nos números seguintes, ressalvado, porém, quanto àquela suspensão, o estabelecido nos n.os 9 e 10.

3 — O processo disciplinar deve ser escrito e conter obrigatoriamente uma nota de culpa, da qual constem a descrição dos comportamentos imputados ao trabalhador, a audiência do arguido, bem como a realização das diligências por ele solicitadas e outras que se mostrem razoavelmente necessárias para o esclarecimento da verdade.

4 — O trabalhador deve responder à nota de culpa no prazo de dez dias, salvo tratando-se de acusação que, pela sua manifesta complexidade, deva exigir prazo maior, o que nunca poderá exceder trinta dias.

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

6 — Quando do processo não resulte o despedimento, o prazo para o exercício do direito ao parecer

e pronúncia por parte das organizações representativas dos trabalhadores é de quatro dias a partir da data da recepção.

7 — A entidade patronal, gestor público ou outra entidade que na empresa detenha a competência para as decisões disciplinares, deve ponderar todas as circunstâncias do caso e referenciar obrigatoriamente na decisão as razões aduzidas num ou outro sentido pela entidade mencionada no número anterior.

8 — A decisão do processo quando for no sentido do despedimento, só pode ser proferida após o decurso de quinze dias sobre o termo do prazo fixado no n.º 5 e deve ser comunicada ao trabalhador por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

9 — A decisão do processo por parte da entidade patronal, quando não seja no sentido do despedimento, pode ser proferida após o decurso de quarenta e oito horas após o termo do prazo fixado no n.º 6.

10 — A falta de qualquer dos elementos referidos nos números anteriores determina nulidade insuprível do procedimento disciplinar e a consequente impossibilidade de se efectivar o despedimento com base nos comportamentos concretos invocados.

11 — O procedimento disciplinar prescreve, decorridos trinta dias, desde a data em que a entidade patronal teve conhecimento da infracção.

12 — A elaboração do processo disciplinar não poderá ultrapassar o prazo de quarenta e cinco dias. Findo este período, não poderá qualquer trabalhador estar sujeito a sanções baseadas nesse processo. No entanto, o prazo de quarenta e cinco dias poderá prolongar-se se vier a verificar-se que, sem negligência da entidade patronal ou por causas imputáveis ao arguido ou às testemunhas por ele arroladas, houver necessidade de prolongar as diligências de prova.

13 — Na audiência do arguido pode sempre um representante do sindicato respectivo (que será, em princípio, o delegado sindical) estar presente a essa diligência.

14 — Iniciado o procedimento disciplinar pode a entidade patronal suspender a prestação do trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

15 — A sanção disciplinar inferior a doze dias de suspensão não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

16 — A entidade patronal deverá pagar às instituições de previdência as contribuições devidas pelo trabalhador e por ela própria sobre as retribuições correspondentes ao período de suspensão.

## Cláusula 61.<sup>a</sup>

### (Comunicação aos sindicados de medidas disciplinares)

Sem prejuízo das regras de procedimento disciplinar a que se refere a cláusula 60.<sup>a</sup>, as entidades patronais devem dar conhecimento ao sindicato respectivo da instauração de procedimento disciplinar, sempre que dele resulte sanção superior a repreensão registada, acompanhando a respectiva comunicação de uma cópia do registo disciplinar do trabalhador, da indicação dos factos invocados e daqueles considerados provados, da sanção aplicada e respectiva fundamentação legal.

## Cláusula 62.<sup>a</sup>

### (Sanções disciplinares)

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, podendo aplicar-lhes as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão com perda de retribuição até doze dias;
- d) Suspensão com perda de retribuição até vinte e quatro dias;
- e) Despedimento imediato, sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção doze ou vinte e quatro dias (conforme se trate das alíneas c) ou d) do número anterior) e em cada ano civil o total de quarenta e dois dias.

## Cláusula 63.<sup>a</sup>

### (Créditos gerais de aplicação e graduação de sanções)

Para efeitos de aplicação e ou graduação das sanções disciplinares deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor e ao seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais do que uma sanção pela mesma infracção.

## Cláusula 64.<sup>a</sup>

### (Prescrição da infracção disciplinar)

A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano, a contar do momento em que tem lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

## Cláusula 65.<sup>a</sup>

### (Registo de sanções disciplinares)

A entidade patronal é obrigada a elaborar e manter sempre actualizado o registo das sanções disciplinares, donde constem os elementos necessários à verificação do cumprimento das disposições legais, regulamentares ou convencionais.

## Cláusula 66.\*

### (Sanções abusivas)

1 — São consideradas abusivas as sanções motivadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Exercer ou candidatar-se a cargos de dirigente ou delegado de organismos sindicais, de instituições de previdência ou qualquer órgão em que esteja legalmente prevista a representação dos trabalhadores;
- b) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- c) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até doze meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas b), c) e d) do n.º 1 antecedente ou até dois anos após o termo das funções referidas na alínea a), ou após a data da apresentação da candidatura a essas funções, quando assim não venha a exercer, se já então, num ou outro caso, o trabalhador servia a mesma entidade patronal.

Nos casos ora previstos, em que venha a ser aplicada a sanção disciplinar de despedimento, presume-se abusivo aquele que se venha a verificar há menos de cinco anos após o termo das funções referidas na alínea a), desde que com início em data posterior a 25 de Abril de 1974. O disposto neste número só será invocável desde que a entidade patronal conheça ou deva conhecer tais situações.

## Cláusula 67.\*

### (Consequências da aplicação de sanções abusivas)

1 — A entidade patronal que aplicar alguma sanção abusiva indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as seguintes alterações:

a) Tendo a sanção consistido no despedimento, a indemnização a pagar ao trabalhador não readmitido será o dobro da estipulada na lei para a rescisão do contrato sem justa causa;

b) No caso de o trabalhador estar abrangido pela alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, receberá a indemnização prevista na alínea antecedente, mas nunca inferior ao valor das retribuições de um ano efectivo de trabalho: se a indemnização por despedimento ultrapassar doze meses de retribuição, o trabalhador receberá a indemnização prevista da alínea a) deste número, acrescida de mais seis meses de retribuição.

2 — A entidade patronal obrigar-se-á ainda a reparar os prejuízos morais e materiais que se comprove terem sido causados ao trabalhador com a aplicação da sanção abusiva.

3 — O trabalhador que for abusivamente suspenso tem direito a exigir uma indemnização igual a dez vezes a importância da retribuição perdida.

## CAPÍTULO IX

### Previdência, higiene e segurança social

## Cláusula 68.\*

### (Legislação de higiene e segurança no trabalho)

A entidade patronal e os trabalhadores obrigar-se-ão ao exacto cumprimento da legislação vigente sobre higiene e segurança no trabalho.

## Cláusula 69.\*

### (Complemento salarial por acidente de trabalho)

1 — A entidade patronal pagará aos trabalhadores vítimas de acidente de trabalho, até ao limite de vinte dias por ano, a diferença entre o seu vencimento e o subsídio pago pela empresa seguradora, nas mesmas condições em que esta procede.

2 — O pagamento referido no número anterior só é devido desde que o trabalhador justifique a situação de accidentado por documento idóneo.

## Cláusula 70.\*

### (Vestuário e equipamento de protecção)

1 — A entidade patronal obriga-se a pôr à disposição dos trabalhadores ao seu serviço vestuário de protecção apropriado às condições de trabalho nomeadamente fatos impermeáveis, botas de borracha, quando em serviço exterior, e demais equipamento de protecção que se verifique necessário.

2 — A entidade patronal obriga-se a pôr à disposição dos trabalhadores ao seu serviço vestuário de protecção apropriado às condições climatéricas.

## CAPÍTULO X

### Do trabalho de mulheres e menores

## Cláusula 71.\*

### (Do trabalho de mulheres)

Independentemente do estipulado nesta convenção para a generalidade dos trabalhadores, as entidades patronais obrigam-se a conceder às trabalhadoras ao seu serviço as seguintes regalias:

a) Dispensa durante o período de gravidez, e sem diminuição de retribuição, de tarefas que a obriguem a longa permanência de pé ou outras posições incômodas ou que impliquem grande esforço físico;

b) Transferência, sempre que possível e durante o mesmo período, antes do parto e até três meses após o parto e a conselho do médico, para serviços que não sejam prejudiciais ao seu estado;

c) Presume-se sem justa causa o despedimento da trabalhadora durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade patronal;

d) Faltar até noventa dias consecutivos na altura do parto;

e) Interromper o trabalho diário em dois períodos de meia hora ou um de uma hora para aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição nem redução do período de férias, durante o prazo de oito meses após o parto;

f) Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho durante dois dias em cada mês, quando devidamente comprovada tal necessidade pelo médico;

g) Para os efeitos da alínea c), a trabalhadora é obrigada a declarar à entidade patronal, por forma inequívoca, antes ou no momento em que é despedida, o seu estado de gravidez, ficando a entidade patronal com o direito de exigir prova médica do facto alegado; se vier a ser admitida ao serviço após o parto, a obrigação de dar conhecimento reporta-se ao momento da admissão;

h) Durante o período referido na alínea d), a entidade patronal obriga-se a completar, até ao montante da retribuição normal, o subsídio recebido pela trabalhadora da instituição de previdência;

i) O período referido na alínea d) pode ser prolongado por prescrição médica, passando a aplicar-se o disposto na cláusula 49.\*

#### Cláusula 72.\*

##### (Condições gerais do trabalho de menores)

1 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade e desenvolvimento físico.

2 — É proibido o emprego de menores de 18 anos no serviço de serração, corte e polimento a seco, em que não haja sistema eficaz de aspiração de poeiras.

#### Cláusula 73.\*

##### (Regime específico dos trabalhadores-estudantes)

1 — Os trabalhadores que frequentem quaisquer cursos oficiais ou de formação profissional terão direito à redução de duas horas diárias no horário normal de trabalho, sem prejuízo da remuneração, desde que tenham aproveitamento e comprovem necessitar de tal redução para a frequência do curso.

2 — Será o trabalhador-estudante a fixar o seu período de férias, desde que avise a entidade empregadora com a antecedência não inferior a trinta dias relativamente à data limite para afixação dos mapas de férias definitivos.

3 — Aos trabalhadores-estudantes não podem ser atribuídos horários por turnos, excepto se houver acordo por parte do trabalhador e do sindicato. No caso de tais trabalhadores à data do início dos seus estudos já estarem a trabalhar por turnos, deverá a entidade patronal retirá-los dos mesmos, sempre que tal for possível.

4 — A medida que o trabalhador-estudante avance no nível dos seus conhecimentos na escola oficial ou profissional, deverá haver correspondência entre a sua qualificação técnica e a sua categoria profissional, assumindo tal categoria logo que haja vaga na empresa.

## CAPÍTULO XI

### Comissão paritária

#### Cláusula 74.\*

##### (Comissão paritária)

1 — A comissão paritária emergente da presente CCT iniciará funções até trinta dias após a data do respectivo início de eficácia e é composta por três representantes dos trabalhadores, designados pelos sindicatos, e por igual número de representantes designados pela associação.

2 — Os membros a que alude o número anterior representam de igual modo as entidades que venham a ser abrangidas por eventuais instrumentos de alargamento do campo de aplicação desta CCT.

3 — Cada membro da comissão tem direito a um voto, podendo nomear e ou fazer-se acompanhar de assessores. Só poderá, todavia, ser tomada qualquer deliberação desde que estejam presentes pelo menos dois terços dos membros efectivos representantes de cada parte.

4 — Aquando da indicação à outra parte dos seus membros efectivos, deve fazer-se indicação de igual número de substitutos.

5 — São atribuições da comissão paritária, além das previstas na presente convenção:

a) Estudar e pronunciar-se sobre assuntos de interesse para a actividade do sector, sem prejuízo da competência de outras entidades, às quais, por força da constituição, da lei ou de acordo, seja conferido no todo ou em parte o mesmo tipo de atribuições;

b) A resolução das questões suscitadas na interpretação, aplicação e integração de lacunas da presente convenção que lhes sejam submetidas pelas partes interessadas.

6 — As deliberações tomadas por unanimidade dos membros presentes consideram-se para todos os efeitos parte integrante da presente CCT, bem como de eventuais instrumentos de alargamento do seu campo de aplicação, desde que depositadas e registadas.

7 — A pedido da comissão, poderão participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Trabalho e ou do Ministério da Tutela.

8 — O funcionamento, sede, local de reuniões, processo e prazos de deliberação e bem assim as sanções relativas ao não cumprimento do disposto na presente cláusula, constarão de regulamento próprio a elaborar nas primeiras reuniões da comissão.

## CAPÍTULO XII

### Da actividade sindical na empresa

#### Cláusula 75.\*

##### (Regime)

1 — As comissões sindicais e intersindicais de empresa são formadas por delegados sindicais de todas as actividades profissionais.

2 — A constituição, número, designação e destituição dos delegados sindicais da empresa são regulados pelos estatutos dos sindicatos respectivos e pela lei sindical.

3 — Sem prejuízo das atribuições que venham a ser conferidas às organizações representativas dos trabalhadores por lei especial, as comissões sindicais poderão obter das entidades patronais informações sobre as condições de trabalho da empresa.

As entidades patronais reconhecem que, no intuito de promover um bom clima de relações profissionais, os órgãos de gestão devem manter contactos regulares com os trabalhadores e com as suas organizações representativas, nomeadamente tomando a iniciativa de informar e de com eles debater os problemas de interesse comum, quer de incidência meramente laboral, quer de carácter económico.

4 — A entidade patronal não pode ter qualquer interferência no exercício da actividade sindical dos trabalhadores.

5 — Sempre que seja solicitada pelos trabalhadores, e para reuniões com estes, a presença de dirigentes ou de delegados sindicais, bem como de assessores técnicos de sindicatos, com representação no sector ou com representação em sectores afins, deve a entidade patronal dar o seu acordo a tal iniciativa, sempre que aquelas pessoas hajam sido credenciadas pela associação ou associações sindicais respectivas.

Aplica-se a esta presença o regime de aviso prévio previsto no n.º 2 do artigo 28.º da lei sindical.

6 — A presença na empresa de pessoas não compreendidas na alínea anterior pode ser objecto de acordo entre as entidades patronais e as comissões sindicais, com vista a promover a formação profissional e sindical dos trabalhadores.

7 — A entidade patronal colocará, mediante acordo quanto à dimensão e localização, painéis onde os representantes dos trabalhadores exponham todas as informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores.

8 — Os delegados sindicais não podem ser transferidos para outro local de trabalho sem o seu acordo escrito e sem o parecer favorável da direcção do sindicato respectivo.

9 — Aplica-se o regime do número anterior às deslocações por período superior a uma semana, por cada trinta dias de laboração.

10 — Poderá, a título excepcional, ser excedido o limite estabelecido na alínea anterior, sempre que o delegado sindical em causa seja comprovadamente imprescindível para acompanhar determinada obra ou tarefa desde que este dê por escrito o seu acordo a tal deslocação, e que, sem oposição dos estatutos do respectivo sindicato, se encontre designado delegado sindical suplente.

11 — A entidade patronal que pretenda transferir ou deslocar nos termos dos n.ºs 8 e 10 anteriores um ou mais delegados sindicais para outro local de trabalho deve avisar por escrito aqueles e a respectiva direcção sindical, com as antecedências mínimas de três semanas ou uma semana, consoante se trate de transferência ou deslocação, invocando os motivos por que pretende fazê-lo.

12 — A oposição das direcções sindicais prevista no número anterior deve ser comunicada até ao dia que antecede a transferência ou deslocação.

13 — A transferência ou deslocação do delegado sindical, sem cumprimento dos números anteriores, dá àquele o direito de se recusar a mudar de local de trabalho ou a recuperar o mesmo, em qualquer momento, no caso de ter sido efectivamente deslocado ou transferido.

14 — Não se aplica o disposto no número anterior aos casos em que pelo menos metade e mais um dos trabalhadores que hajam eleito o delegado sindical tenham sido, com o seu expresso acordo e sem prejuízo do disposto em lei geral, transferidos ou deslocados, caso em que o mesmo delegado sindical pode optar entre acompanhar aqueles trabalhadores (com permanência de cargo, categoria e função) ou exercer o direito conferido no artigo 34.º da lei sindical.

15 — A entidade patronal não poderá impedir que o delegado sindical, ou, na sua falta, um dirigente sindical, acompanhe o inspector de trabalho em visita de serviço à empresa, no caso de uma intervenção da IT ter sido feita a pedido do sindicato representativo.

O delegado ou dirigente sindical não se poderá aproveitar da actuação do inspector de trabalho para fiscalizar o que a empresa não é obrigada por lei a divulgar aos trabalhadores ou ao sindicato.

O disposto neste número cede perante eventual oposição do preceituado em regulamento da IT ou em lei geral.

## CAPÍTULO XIII

### Disposições finais

#### Cláusula 76.º

(Quotizações sindicais)

1 — Acordam desde já as partes em que a cobrança e remessa das quotas a descontar pelos trabalhadores para o respectivo sindicato seja feita pela entidade patronal, desde que nova lei, publicada na vigência desta convenção, o venha permitir.

2 — Em tal caso, se o referido diploma nada dispor em contrário, juntamente com a quotização a entidade patronal enviará, devidamente preenchido, um mapa mensal (fornecido gratuitamente pelos sin-

dicatos) onde conste o nome do trabalhador, o seu número de sócio, o salário auferido e o quantitativo da quota.

3 — Contudo, o trabalhador deverá declarar à entidade patronal, por escrito e previamente, que pretende que seja ela a efectuar os referidos descontos e remessa da quota para o sindicato.

4 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a pagar quotizações para sindicato em que não esteja inscrito.

#### Cláusula 77.\*

##### (Infracções)

1 — As entidades patronais e os trabalhadores comprometem-se a fazer executar e a observar o disposto na presente convenção e são responsáveis pelas violações à mesma que eventualmente pratiquem ou promovam.

2 — O não cumprimento pelas entidades patronais das normas estabelecidas neste instrumento de regulamentação colectiva constitui violação das leis do trabalho, sujeitando a entidade infractora às penalidades previstas na lei vigente ao tempo em que for cometida a infracção.

#### Cláusula 78.\*

##### (Salvaguarda de direitos adquiridos)

1 — Da aplicação do presente instrumento de regulamentação colectiva não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria e, bem assim, diminuição da retribuição ou suspensão de qualquer das regalias existentes à data do seu início de eficácia, salvos os casos expressamente previstos nesta convenção.

2 — A presente convenção não impede em caso algum a aplicação de leis mais favoráveis aplicáveis aos trabalhadores do sector, publicadas posteriormente à data do seu início de eficácia.

#### Cláusula 79.\*

##### (Carácter globalmente mais favorável da presente convenção)

A presente convenção é globalmente mais favorável do que a que substitui.

#### Cláusula 80.\*

##### (Data da celebração)

A presente CCT foi livremente celebrada e assinada em 22 de Novembro de 1978, sendo partes outorgantes a Associação Portuguesa dos Industriais de Mármore, Granitos e Ramos Afins (Assimagra) e as associações sindicais que constam do anexo III.

#### ANEXO I Mármore, granitos e outras rochas ornamentais

Grupo		Salários
I	Encarregado-geral .....	10 900\$00
II	Encarregado de oficina .....	10 000\$00
III	Canteiro ornatista de 1.* ..... Encarregado de pedreira ..... Subencarregado de oficina .....	9 600\$00 9 600\$00 9 600\$00
IV	Cabouqueiro ou montante ..... Canteiro de 1.* ..... Canteiro assentador ..... Canteiro ornatista de 2.* ..... Serrador de fio ..... Torneiro de 1.* .....	9 000\$00 9 000\$00 9 000\$00 9 000\$00 9 000\$00 9 000\$00
V	Acabador de 1.* ..... Canteiro de 2.* ..... Condutor manobrador de veículos industriais pesados ..... Gravador maquinista ..... Maquinista de corte de 1.* ..... Polidor manual de 1.* ..... Polidor maquinista de 1.* ..... Polidor torneiro de 1.* ..... Praticante de cabouqueiro ..... Torneiro de 2.* .....	8 800\$00 8 800\$00 8 800\$00 8 800\$00 8 800\$00 8 800\$00 8 800\$00 8 800\$00 8 800\$00 8 800\$00
VI	Serrador de 1.* .....	8 600\$00
VII	Acabador de 2.* ..... Condutor manobrador de veículos industriais ligeiros ..... Maquinista de corte de 2.* ..... Polidor manual de 2.* ..... Polidor maquinista de 2.* ..... Polidor torneiro de 2.* ..... Seleccionador de mármore ..... Servente de pedreiras ..... Serrador de 2.* .....	8 300\$00 8 300\$00 8 300\$00 8 300\$00 8 300\$00 8 300\$00 8 300\$00 8 300\$00 8 300\$00
VIII	Apontador .....	7 900\$00
IX	Ajudante de maquinista ..... Guarda ..... Servente .....	7 700\$00 7 700\$00 7 700\$00
X	Acabadora de 1.* ..... Ajudante de maquinista feminino ... Polidora manual de 1.* ..... Seleccionadora de mármore .....	7 400\$00 7 400\$00 7 400\$00 7 400\$00
XII	Acabadora de 2.* ..... Aprendiz do 3.* ano ..... Polidora manual de 2.* .....	7 000\$00 7 000\$00 7 000\$00
XIII	Aprendiz do 2.* ano .....	5 000\$00
XIV	Aprendiz do 1.* ano .....	3 600\$00

**Pedreiras, britas e granitos**

Grupo		Salários
I	Encarregado-geral .....	10 900\$00
III	Encarregado de pedreira .....	9 600\$00
V	Carregador de fogo .....	8 800\$00
	Condutor manobrador de veículos industriais pesados .....	8 800\$00
VI	Marteiro .....	8 600\$00
	Pedreiro montante .....	8 600\$00
VII	Condutor manobrador de veículos industriais ligeiros .....	8 300\$00
VIII	Alimentador de britadeira .....	7 900\$00
	Apontador .....	7 900\$00
	Praticante de condutor manobrador	7 900\$00
IX	Guarda de ronda .....	7 700\$00
	Indiferenciado .....	7 700\$00
XI	Guarda residente .....	7 200\$00
	Servente de limpeza .....	7 200\$00

Condutor manobrador de veículos industriais leves.

Seleccionador (masculino e feminino).

Marteiro (britas).

Carregador de fogo (britas).

Alimentador de britadeira (britas).

Pedreiro montante (britas).

Polidora manual.

Acabadora.

Apontador.

Apontador (britas).

Ajudante maquinista (masculino e feminino).

**Nível 7.1:**

Guarda.

Guarda residente (britas).

Guarda de ronda.

Servente de limpeza.

**Nível 7.2:**

Servente.

Indiferenciado.

**Nível A-3:**

Praticante de cabouqueiro.

Praticante de condutor manobrador.

**Nível A-4:**

Aprendiz.

**ANEXO III**

**Lista de associações subscritoras  
do CCT para as indústrias de mármores, granitos  
e ramos afins**

Depositado em 26 de Janeiro de 1979, a fl. 10 do livro n.º 2, com o n.º 20/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

Pelo Sindicato Português dos Industriais de Mármore, Granito e Ramos Afins (Assimagr):

(Assinatura ilegível.)  
Hermano Marques dos Santos.  
Eduardo Duarte Pardal.

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

Domingos Baião Pires.

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

Domingos Baião Pires.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil do Distrito de Castelo Branco:

Domingos Baião Pires.

Pelo Sindicato dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos do Distrito de Coimbra:

Domingos Baião Pires.

Pelo Sindicato Livre dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Pedreiras, Serração de Madeiras e Carpintaria Mecânica do Alentejo:

José António Mouquinho Figueiredo.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármores do Distrito de Faro:

Domingos Baião Pires.

Pelo Sindicato da Construção Civil e Ofícios Correlativos do Distrito de Leiria:

José Rosa Ferreira.

**ANEXO II**

**Estrutura dos níveis de qualificação**

**Nível 3:**

Encarregado geral.  
Encarregado de oficina.  
Subencarregado de oficina.  
Encarregado de pedreira.  
Encarregado de pedreira (britas).  
Encarregado geral (britas).

**Nível 4.2:**

Canteiro ornatista.

**Nível 5.3:**

Canteiro.  
Canteiro assentador.  
Condutor manobrador de veículos industriais pesados.  
Gravador maquinista.

**Nível 6.2:**

Torneiro.  
Cabouqueiro ou montante.  
Serrador de fio.  
Polidor torneiro.  
Polidor maquinista.  
Polidor manual.  
Acabador.  
Serrador.  
Maquinista de corte.

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

*Francisco Castanho Torres.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito do Porto:

*Domingos Baião Pires.*

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

*Pedro Pereira Carvalho.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Ofícios Correlativos do Distrito de Setúbal:

*Domingos Baião Pires.*

Pelo Sindicato dos Operários da Construção Civil, Marmoristas e Montantes de Viana do Castelo:

*Domingos Baião Pires.*

Pelo Sindicato dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos de Vila Real:

*Domingos Baião Pires.*

Pelo Sindicato dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos de Chaves:

*Domingos Baião Pires.*

Pelo Sindicato das Indústrias de Construção Civil dos Distritos de Viseu e Guarda:

*Domingos Baião Pires.*

## CCT entre a Assoc. Comercial de Portimão e o Sind. Livre dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Dist. de Faro

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

###### (Âmbito)

O presente contrato colectivo de trabalho obriga, de um lado, todas as empresas que desenvolvam actividades de comércio retalhista no distrito de Faro e, do outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja o seu local de trabalho.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

###### (Vigência)

1 — Este contrato colectivo de trabalho entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — Este CCT é válido pelo período máximo estabelecido por lei.

3 — Em qualquer caso, continua a aplicar-se enquanto não entrar em vigor novo contrato.

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

###### (Denúncia)

1 — A denúncia deverá ser feita com a antecedência mínima de sessenta dias e consiste na apresentação de uma proposta de denúncia.

2 — A outra parte deverá apresentar uma contraproposta no prazo de trinta dias a contar da data da recepção da proposta de denúncia.

3 — A ausência da contraproposta no prazo de trinta dias, a contar da data da recepção da proposta de denúncia, entende-se como aceitação tácita da proposta.

4 — Apresentada a contraproposta, as negociações iniciar-se-ão no prazo de oito dias após a data da sua recepção e prolongar-se-ão por um período máximo de trinta dias.

5 — A ausência de proposta de revisão ou alteração no prazo indicado implica a prorrogação do prazo da vigência por período determinado pela lei.

### CAPÍTULO II

#### Actividade sindical na empresa

##### Cláusula 4.<sup>a</sup>

###### (Princípios gerais)

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

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

##### Cláusula 5.<sup>a</sup>

###### (Comunicações à empresa)

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

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

## Cláusula 6.<sup>a</sup>

(Comissões sindicais e intersindicais de empresa)

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

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

3 — A comissão de trabalhadores é a organização dos trabalhadores e é eleita em plenário com a presença da maioria dos trabalhadores da empresa.

4 — Os delegados sindicais são os representantes na empresa.

5 — As comissões sindicais e intersindicais da empresa têm a competência para intervir, nos termos da lei, proporem e serem ouvidos no que diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respectiva, nomeadamente circularem em todas as secções da empresa no exercício das suas funções.

## Cláusula 7.<sup>a</sup>

(Garantias dos dirigentes sindicais)

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

a) As faltas dadas no desempenho das suas funções sindicais são consideradas justificadas e contam como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, excepto o da remuneração;

b) Os mesmos trabalhadores beneficiam, para o exercício das funções indicadas na alínea anterior, de crédito de seis dias por mês, que serão remunerados;

c) Para aplicação do regime das alíneas anteriores deverá a direcção do sindicato interessado comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, os dados e os números de dias que os directores necessitam para o exercício das suas funções. Em caso de impossibilidade, a comunicação será feita nos dias seguintes ao primeiro em que se verificar a falta;

d) Não serem transferidos do local de trabalho sem o seu acordo, regime que se aplicará igualmente nos membros dos demais corpos gerentes das associações sindicais;

e) Não serem afectados na sua promoção profissional ou salarial, nem serem objecto igualmente de uma discriminação face aos demais trabalhadores em consequência do exercício da actividade sindical.

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

3 — O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dará ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa com os direitos que tinha à data do despedimento ou a uma indemnização correspon-

dente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei do contrato de trabalho, e nunca inferior à retribuição correspondente a doze meses de serviço.

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

(Direitos e deveres dos delegados sindicais)

1 — Aos delegados sindicais são assegurados os seguintes direitos:

a) Para o exercício das suas funções, um crédito de oito horas por mês ou de doze horas, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical;

b) Para os efeitos da alínea anterior, deverão os delegados avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia;

c) Não serem transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

2 — Aplica-se aos delegados sindicais o regime previsto nos n.<sup>os</sup> 2, 3 e 4 da primeira parte desta cláusula «Garantias dos dirigentes sindicais».

## Cláusula 8.<sup>a</sup>

(Deveres da entidade patronal face à actividade sindical na empresa)

a) Pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções. Este local, situado no interior da empresa ou na sua proximidade, será atribuído a título permanente se se tratar de empresas com mais de cento e cinquenta trabalhadores;

b) Facultar aos trabalhadores a realização de reuniões nos locais de trabalho, fora da hora normal, desde que convocados por um mínimo de um terço ou cinquenta trabalhadores do respectivo estabelecimento ou pela comissão sindical ou intersindical de delegados e desde que sejam assegurados os serviços de natureza urgente;

c) Facultar local apropriado para os delegados sindicais poderem afixar, no interior da empresa, textos, convocatórias, comunicados ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior da empresa, mas sem prejuízo, em quaisquer dos casos, da laboração normal;

d) Sem prejuízo da normalidade de trabalho, autorizar reuniões dos trabalhadores durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de retribuição ou de outros direitos decorrentes da efectividade de serviço, desde que convocados pela comissão sindical ou intersindical de delegados, devendo-se dar conhecimento à entidade patronal com a antecedência mínima de um dia e com afixação da convocatória;

e) Autorizar a participação de dirigentes sindicais nas reuniões referidas nas alíneas b) e d), desde que avisados do facto com a antecedência mínima de seis horas.

### CAPÍTULO III

#### Admissão e carreira profissional

##### Cláusula 9.<sup>a</sup>

###### (Classificação profissional)

Os trabalhadores abrangidos por este contrato são obrigatoriamente classificados nas categorias profissionais constantes do anexo I.

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

###### (Condições de admissão)

1 — As condições de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias enumeradas no anexo I são as seguintes:

###### Grupo A

###### Profissionais do comércio

a) Idade mínima de 14 anos completos e as habilitações literárias mínimas exigidas por lei — ciclo complementar do ensino primário, ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente;

b) Como praticante de caixeiro só poderão ser admitidos trabalhadores com menos de 18 anos de idade;

c) Os trabalhadores que ingressem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos de idade não poderão ser classificados em categoria inferior a caixeiro-ajudante.

###### Grupo B

###### Paquetes

Idade mínima de 14 anos.

###### Continuos e porteiros

Idade não inferior a 18 anos e as habilitações literárias mínimas exigidas, ciclo complementar do ensino primário, ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente.

###### Grupo C

###### Telefonistas

Idade não inferior a 16 anos e as habilitações literárias mínimas exigidas por lei — ciclo complementar do ensino primário, ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente.

###### Grupo D

###### Cobradores

Idade de 21 anos completos e as habilitações mínimas legais obrigatórias — curso geral dos liceus, curso geral do comércio ou cursos equivalentes.

###### Grupo E

###### Profissionais de escritório

Habilitações literárias do curso geral do liceu, curso geral do comércio, cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior à daqueles ou cursos equivalentes.

###### Grupo F

###### Motoristas

Habilidades mínimas legais.

###### Grupo G

###### Electricistas

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

a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:

1) Após dois períodos de um ano de aprendizagem;

2) Após terem completado 18 anos de idade, desde que tenham, pelo menos, seis meses de aprendizagem, sendo, durante este tempo, considerados como aprendizes do 2.º período;

3) Desde que frequentem, com aproveitamento, um dos cursos indicados no ponto 2.

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

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

2 — a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de 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 de radiomontador da Escola Militar de Electromecânica e com 16 anos de idade, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º período.

b) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo do Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º período.

###### Grupo H

###### Têxteis

1 — As habilitações mínimas legais.

2 — As habilitações referidas nas alíneas do número anterior não são exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato colectivo desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas, nem àqueles que residam em localidades onde não existam escolas oficiais que ministrem tais habilitações.

3 — Se um trabalhador transitar de uma empresa para outra, dentro do mesmo ramo de actividade, a nova entidade patronal deverá manter-lhe a categoria profissional de que era titular na anterior.

4 — A nova entidade patronal só poderá atribuir categoria profissional inferior à devida, havendo acordo escrito do trabalhador e parecer favorável do respectivo sindicato.

5 — A confirmação da categoria profissional poderá ser obtida junto do sindicato, entidade patronal anterior ou instituição de previdência respectiva.

6 — Quando o trabalhador transitar de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada, incluindo nesta associação o caso de a maioria do capital de cada uma das empresas ser pertença de sócios comuns da empresa em causa, contar-se-á também, para todos os efeitos, o tempo de serviço prestado na primeira.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Período experimental)

1 — A admissão do trabalhador será feita a título experimental pelo período máximo de quinze dias.

2 — No período experimental a entidade patronal só poderá despedir o trabalhador desde que este revele inaptidão para o posto de trabalho ou cargo para o qual foi contratado, desde que tal facto e as razões justificativas constem de documento escrito.

3 — À comissão sindical, ou, na sua falta, ao delegado sindical respetivo, será obrigatoriamente dado conhecimento do documento referido no n.º 2 desta cláusula na data da sua entrega ao trabalhador, sob pena de aquele e respectivos efeitos serem considerados improcedentes.

4 — Não há lugar a período experimental sempre que o trabalhador ingresse na nova firma por aliciamento ou promessa de melhores condições de trabalho e remunerações, desde que conste de documento subscrito por ambas as partes.

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

6 — A admissão deve ser participada ao sindicato respetivo, pela entidade patronal, através do primeiro mapa de quotizações a enviar após a admissão, com as seguintes informações: nome, residência, categoria, retribuição, datas de admissão e de nascimento.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Admissão para efeitos de substituição)

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

2 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de dez dias úteis após a data de apresentação do trabalhador substituído, deverá a sua admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da sua admissão para substituição, comunicando-se o facto ao sindicato.

3 — O trabalhador admitido nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 1 desta cláusula, desde

que tenha prestado serviço por um período igual ou superior a um trimestre, tem direito a uma indemnização de 8,5 % da retribuição mensal por cada mês de trabalho logo que sejam dispensados os seus serviços.

4 — A categoria profissional e a retribuição do trabalhador substituto não poderão ser inferiores às do substituído previstas neste contrato, quer durante o impedimento deste, quer após o seu regresso, no caso de se verificar a admissão definitiva de acordo com o n.º 2 desta cláusula.

5 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos para efeitos de substituição se verificarem vagas nas categorias da sua profissão, ser-lhes-á dada sempre preferência no preenchimento dessas vagas, desde que reúnam as condições necessárias, reconhecidas pela entidade patronal.

6 — No caso de as vagas se verificarem nas categorias que não pertençam à sua profissão, ser-lhe-á facultado um estágio de adaptação de trinta dias. Se o trabalhador não se adaptar, volta à situação de substituto.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Relações nominais)

As entidades patronais ficam obrigadas a dar cumprimento à legislação em vigor sobre quadros de pessoal e relações nominais dos trabalhadores ao seu serviço.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Quadro de pessoal)

###### I — Trabalhadores do comércio:

a) Será atribuída a categoria de caixeiros-chefe de secção aos profissionais que dirigem uma secção própria, salvo se, efectivamente, o número de caixeiros for inferior a três;

b) Nos estabelecimentos em que não haja empregado com funções privativas de caixa de balcão, pode essa função ser cumprida por qualquer trabalhador ao serviço, desde que devidamente habilitado para o exercício dessas funções;

c) Os caixas podem prestar serviço misto em caso de impedimento ocasional de um colega, desde que para tal estejam habilitados e as suas funções não sejam incompatíveis;

d) O caixa privativo será substituído durante as suas ausências pela entidade patronal ou outro trabalhador que se encontre devidamente habilitado para o exercício dessas funções;

e) Nos estabelecimentos ou secções diferenciadas cujo serviço seja assegurado pelo trabalhador, este não poderá ser classificado em categoria inferior a caixeiros;

f) Consideram-se secções diferenciadas as que, estando ou não fisicamente separadas, têm trabalhadores cujos serviços são exclusiva ou predominantemente específicos dessas secções;

g) As entidades patronais poderão ter ao seu serviço um número de praticantes que não excede 25 % dos empregados constantes do respectivo quadro de

pessoal, fazendo-se no cálculo o arredondamento para a unidade superior. Caso não existam empregados, poderá haver um só praticante.

## II — Trabalhadores de escritório:

1 — a) É obrigatória a existência de um chefe de escritório nos escritórios em que haja vinte e cinco ou mais trabalhadores de escritório e correlativos.

b) É obrigatória a existência de um chefe de serviços nos escritórios em que haja um mínimo de quinze trabalhadores de escritório e correlativos.

c) É obrigatória a existência de um chefe de secção, ou equiparado, nos escritórios com um mínimo de cinco trabalhadores de escritório e correlativos.

2 — Na elaboração do quadro de pessoal serão observadas as seguintes proporções:

a) Os chefes de secção, em número nunca inferior a 10 % dos trabalhadores de escritório e correlativos existentes, arredondando para a unidade imediatamente superior;

b) Os estagiários serão em número nunca superior ao dos terceiros-escriturários;

c) Nos escritórios com menos de quatro profissionais é sempre permitida a existência de um dactilógrafo;

d) Os escriturários serão classificados de acordo com o quadro base de densidades constante do anexo II, sem prejuízo de o número de primeiros e segundos-escriturários poder ser superior aos mínimos fixados.

## III — Trabalhadores de armazém:

1 — Um encarregado geral de armazém por cada grupo de trinta trabalhadores de armazém.

2 — Um encarregado de armazém por cada grupo de dez profissionais de armazém.

3 — Um fiel de armazém até ao número de cinco profissionais de armazém e um encarregado de armazém para os casos de seis a nove profissionais de armazém, não sendo neste último caso obrigatória a existência de fiel de armazém.

## IV — Trabalhadores electricistas:

1 — Para os trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte:

a) Havendo apenas um trabalhador será remunerado como oficial;

b) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco oficiais, têm de classificar um como encarregado;

c) Sempre que a empresa possua vários locais de trabalho de carácter permanente, observar-se-ão em cada um deles as normas estabelecidas em a) e b).

### Cláusula 15.\*

#### (Acesso automático)

1 — O praticante de caixeiro, após quatro anos de permanência na categoria ou quando atinja 18 anos de idade, ascenderá, obrigatoriamente, a caixeiro-ajudante.

2 — Após três anos de permanência na categoria o caixeiro-ajudante ascenderá a terceiro-caixeiro.

3 — Os terceiros-caixeiros e segundos-caixeiros ascenderão à categoria imediatamente superior logo que completem quatro anos de permanência naquelas categorias.

4 — Os estagiários e dactilógrafos, após três anos de permanência nestas categorias ou logo que atinjam 21 anos de idade, ascenderão a terceiros-escriturários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio e às funções de dactilógrafo.

5 — Os terceiros-escriturários e segundos-escriturários ascenderão à categoria imediatamente superior logo que completem três anos de permanência naquelas categorias.

6 — Os paquetes que aos 18 anos não tenham as habilitações mínimas exigíveis para os trabalhadores de escritório serão promovidos a contínuos ou porteiros.

7 — Para os efeitos do previsto nesta base conta-se a antiguidade que o trabalhador tiver na categoria à data da entrada em vigor do contrato colectivo de trabalho referido no preâmbulo.

## CAPÍTULO IV

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 16.\*

##### (Deveres da entidade patronal)

###### São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;

b) Passar ao trabalhador um certificado de trabalho donde conste o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado só poderá conter outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;

c) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e sempre que tiver de lhes fazer qualquer observação ou admoestação, que elas sejam feitas de forma a não ferir a sua dignidade;

d) Exigir do trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;

e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria hierárquica;

f) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;

g) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;

h) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de organismos sindicais, instituições de previdência ou membros de comissões paritárias e outras;

i) Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos seus empregados que frequentam estabelecimentos de ensino oficial ou particular o tempo necessário à apresentação de provas de exame, bem como facilitar-lhes, quando possível, a assistência às aulas, ficando os profissionais nas referidas condições dispensados dos prolongamentos de horário de trabalho. À entidade patronal serão comunicados pelo empregado, logo que possível, os horários dos exames e das aulas, podendo aquela solicitar do estabelecimento de ensino a confirmação da assiduidade dos empregados.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Garantias dos trabalhadores)

1 — É proibido à entidade patronal:

- 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 pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, excepto nos casos admitidos neste contrato;
- d) Transferir o trabalhador para outro local ou zona, salvo o disposto na cláusula seguinte;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa 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.

2 — A prática, pela entidade patronal, de qualquer acto em contravenção ao disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com justa causa, com a indemnização correspondente.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) Não praticar deliberadamente qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar a entidade patronal, nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta;
- c) Obedecer à entidade patronal ou a quem a representar em tudo o que respeita a trabalho, salvo quando as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- f) Usar de urbanidade nas relações com o público;
- g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- h) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;

- i) Dar estrito cumprimento ao presente contrato;
- j) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- k) Desempenhar, na medida do possível, as funções dos colegas impossibilitados de as prestar por causas fortuitas ou de força maior, nos termos do presente contrato.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Transferência do trabalhador)

1 — A entidade patronal pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho desde que essa mudança não lhe acarrete prejuízo. No caso de o trabalhador não concordar com a transferência, querendo rescindir o contrato terá direito às indemnizações previstas na presente convenção, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo para o trabalhador.

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

## CAPÍTULO V

### Duração da prestação de trabalho

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (Horário de trabalho)

1 — O horário de trabalho é de quarenta e quatro horas semanais para todos os trabalhadores, com exceção dos profissionais de escritório, que cumprirão quarenta horas de trabalho por semana, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados.

2 — Os trabalhadores cessarão a sua actividade aos sábados, às 13 horas, de Janeiro a Novembro. No mês de Dezembro poderão, contudo, os trabalhadores praticar ao sábado o horário normal dos restantes dias, desde que, em compensação, descansem nos dias 26 de Dezembro e 2 de Janeiro, ou nos dias úteis imediatos, caso aqueles coincidam com dias de descanso obrigatório.

3 — O período diário de trabalho deverá ser interrompido para descanso por um intervalo não inferior a uma hora nem superior a três horas depois de quatro horas de trabalho consecutivas.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### (Trabalho extraordinário)

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho.

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

3 — A realização do trabalho extraordinário só é permitida em casos ponderosos (acidentes, trabalho urgente, imprevistos ou que não devem ser interrompidos ou adiados, etc.) e desde que daí não resulte um prejuízo grave para o trabalhador.

4 — Por motivo de balanço e até ao limite de trinta dias em cada ano, pode o período normal diário ser prolongado, mas esse prolongamento diário não poderá ir além das 22 horas e 30 minutos, com intervalo mínimo de trinta minutos para descanso antes do início daquele prolongamento.

5 — Sempre que a prestação de trabalho extraordinário coincida com a hora habitual da refeição esta será custeada pela entidade patronal, sendo o tempo gasto (até uma hora) considerado como de efectivo trabalho extraordinário.

6 — A entidade patronal custeará também as despesas de transporte ocasionadas pela prestação de trabalho extraordinário.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### (Remuneração do trabalho extraordinário)

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

2 — A fórmula a considerar no cálculo de horas simples para a remuneração do trabalho extraordinário é a seguinte:

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

3 — O pagamento do trabalho extraordinário deverá ser efectuado até ao limite da primeira semana do mês seguinte àquela em que foi prestado, mediante recibo correctamente discriminado.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Trabalho nocturno)

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20 e as 7 horas.

2 — Não se considera trabalho nocturno, para efeitos de remuneração superior à normal, o trabalho prestado no período indicado no n.º 1 desta cláusula em empresas que adoptem o regime de turnos de pessoal, sendo, neste caso, aplicáveis as disposições da lei geral para o regime de turnos.

3 — O trabalho nocturno será pago com um acréscimo de 25 % sobre a remuneração normal.

### CAPÍTULO VI

#### Remunerações mínimas

##### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Retribuições certas mínimas)

1 — As remunerações certas mínimas garantidas aos trabalhadores pelo presente contrato são as que constam do anexo III.

2 — Quando um trabalhador aufera uma remuneração mista, isto é, constituída por uma parte certa

e por uma parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada a parte certa prevista na tabela em anexo, independentemente da retribuição variável.

3 — O pagamento dos valores correspondentes a comissões sobre vendas deverá ser efectuado logo que as vendas se concretizem através da sua facturação.

4 — Aos trabalhadores com funções de caixa será atribuído um abono mensal de 500\$, desde que seja responsável pelas falhas.

5 — A empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores, no acto do pagamento da retribuição, um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, categoria profissional, número de inscrição na caixa de previdência, período de trabalho a que corresponde a retribuição, discriminando as importâncias relativas a trabalho normal e a horas extraordinárias ou a trabalho nos dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

6 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, dentro do período normal de trabalho.

7 — Não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das empresas nos esquemas referidos no presente contrato, nomeadamente a remuneração exclusivamente em comissões.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias)

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Substituições temporárias)

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro da categoria superior, passará a receber esta última retribuição durante o tempo em que a substituição durar.

2 — Sempre que um trabalhador substitua outro na categoria superior além de cento e oitenta dias, passará a receber o vencimento correspondente ao exercício dessa categoria, mesmo finda a substituição, quando o trabalhador substituído regressar ao desempenho das funções anteriores.

3 — Exceptuam-se do preceituado no número anterior os casos de impedimento por prestação de serviço militar por parte do trabalhador substituído.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (Diuturnidades)

1 — As retribuições certas auferidas pelos profissionais sem acesso obrigatório são acrescidas de uma

diuturnidade por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de três diuturnidades.

2 — O valor pecuniário de cada diuturnidade é de 500\$.

3 — Para efeitos de diuturnidades, conta-se o tempo de permanência na categoria até à data de entrada em vigor do presente contrato, não podendo, porém, nessa data vencer mais do que uma diuturnidade.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

(Subsídio de Natal)

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

2 — No ano de admissão ou de cessação de contrato, este subsídio será pago na proporcionalidade dos meses de serviço prestado.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

(Deslocações)

1 — Aos trabalhadores deslocados em serviço da empresa serão assegurados os seguintes direitos:

a) Pagamento das refeições, alojamento e transporte necessários, nos seguintes termos:

Diária, 600\$; alojamento e pequeno-almoço, 320\$; pequeno-almoço, 40\$; almoço, jantar ou ceia, 140\$, ou pagamento das despesas contra apresentação de documentos comprovativos.

b) O início e o fim do almoço e do jantar terão de verificar-se, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e 30 minutos, e entre as 19 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos.

c) Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicie o serviço até às 7 horas, inclusive.

d) Considera-se que o trabalhador tem direito à ceia quando esteja ao serviço, em qualquer período, entre as 0 e as 5 horas.

e) O disposto na alínea a) não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

f) Se o trabalhador utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa esta obriga-se-lhe a pagar pelo valor do coeficiente 0,25 sobre o preço em vigor de 1 l de gasolina super por cada quilómetro percorrido.

g) Pagamento do trabalho extraordinário, do tempo gasto no trajecto, desde que exceda o período normal do trabalho diário.

### CAPÍTULO VII

#### Suspensão da prestação de trabalho

##### Cláusula 30.<sup>a</sup>

(Descanso semanal e feriados)

1 — É considerado dia de descanso semanal o domingo, excepto para sectores comerciais legalmente autorizados a estar abertos ao público nesse dia.

2 — São considerados feriados obrigatórios os decretados pela lei.

3 — O feriado de Sexta-Feira Santa será observado na segunda-feira seguinte à Páscoa.

4 — São para todos os efeitos considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, os seguintes:

O feriado municipal da localidade onde se situam os respectivos estabelecimentos e o de terça-feira de Carnaval que será observado em conformidade com a disposição camarária do respetivo concelho.

##### Cláusula 31.<sup>a</sup>

(Duração das férias)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar, em cada ano civil e sem prejuízo da retribuição, um período de férias correspondente a trinta dias de calendário.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil seguinte àquele a que diz respeito.

3 — Para efeito do disposto no n.º 1, conta-se o tempo de antiguidade que o trabalhador tiver na empresa até ao termo do ano civil a que as férias digam respeito.

4 — O trabalhador terá direito a gozar férias no próprio ano da admissão se tiver sido admitido no 1.º semestre, e por período correspondente a dois dias e meio por cada mês de trabalho já prestado, desde que o total de férias gozadas nesse ano não ultrapasse trinta dias.

5 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Se não existir acordo, a entidade patronal fixará a época de férias de 1 de Maio a 31 de Outubro. No entanto, deve dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência não inferior a trinta dias.

6 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar será concedido o período de férias e respetivo subsídio antes da incorporação, devendo aqueles avisar do facto a entidade patronal logo que convocados. Na impossibilidade do seu gozo, dever-lhes-ão ser pagas as retribuições correspondentes.

7 — No caso de impossibilidade de gozo de férias já vencidas por motivo não imputável ao trabalhador, nomeadamente por doença ou acidente de trabalho, poderão as mesmas ser gozadas até ao fim do 1.º trimestre do ano seguinte. Se, mesmo assim, persistir a impossibilidade, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente e respetivo subsídio.

##### Cláusula 32.<sup>a</sup>

(Subsídio de férias)

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar a todos os trabalhadores, antes do início das férias, um subsídio de 100 % da retribuição mensal.

2 — Nos casos previstos nos n.º 4 a 7 da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito ao subsídio correspondente ao número de dias de férias a que tiveram direito.

3 — Para os trabalhadores com retribuição mista, o subsídio de férias tem o limite máximo de 12 000\$, excepto:

a) Quando a parte fixa for superior àquele limite, caso em que o subsídio é devido só pelo montante da parte fixa da retribuição;

b) Para os trabalhadores que, ao serviço da mesma entidade patronal, já anteriormente tenham ultrapassado esse limite como direito adquirido.

4 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente ao período de férias vencido e ao respectivo subsídio, salvo se já as tiverem gozado, bem como as férias e subsídio proporcional aos meses de serviço prestado no próprio ano de cessação do contrato.

5 — Este subsídio beneficiará de qualquer aumento de retribuição que se verifique até ao início das férias.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### (Definição de faltas)

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

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

3 — Todas as ausências deverão ser justificadas logo que o trabalhador se apresente ao serviço, com exceção dos referidos nas alíneas c) e h) da cláusula seguinte, que deverão ser comunicados com a antecedência mínima de dez dias no primeiro caso e pelo menos de véspera no segundo.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### (Faltas justificadas)

1 — Consideram-se justificadas as faltas prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente doença ou acidente, cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, em caso de acidente ou de doença;

b) Prática de actos necessários ou inadiáveis ao exercício de funções em organismos sindicais, instituições de previdência ou comissões paritárias ou outras a estas inerentes;

c) Casamento, durante dez dias úteis;

d) Quatro dias por falecimento da(o) companheira(o), pais, filhos e irmãos;

e) Dois dias por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, tíos, sogros, enteados, padrastos, genros, noivas, cunhadas e sobrinhos;

f) Parto da companheira, por período de dois dias;

g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, no próprio dia e véspera na parte da tarde;

h) Nos dias de inspecção militar;

i) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários ao cumprimento das suas funções;

j) Em caso de doação de sangue, durante o dia da doação.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### (Consequências das faltas justificadas)

1 — As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal serão pagas, salvo estipulação em contrário.

2 — As faltas previstas nas alíneas da cláusula anterior b), c), d), e), f), g), h), i) e j) não implicarão perda de remuneração.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

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

1 — As faltas não justificadas dão direito à entidade patronal a descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas.

2 — As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas do n.º 1 da cláusula 34.<sup>a</sup>, quando se prove a veracidade dos factos alegados, além de se considerarem como não justificadas, constituem infracção disciplinar.

3 — As faltas não justificadas poderão constituir infracção disciplinar quando excederem três dias seguidos ou seis interpolados no mesmo ano civil.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### (Licenças sem retribuição)

1 — A entidade patronal pode conceder ou recusar ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta-se para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### (Impedimentos prolongados)

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho, por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estejam sendo atribuídas, salvo as que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

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

## CAPÍTULO VIII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

(Causas da cessação do contrato de trabalho)

O contrato cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Por denúncia unilateral por parte do trabalhador.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

(Justa causa)

1 — Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho, comunicando por escrito à outra os factos que derem origem à justa causa.

2 — O trabalhador que se despeça com justa causa por facto imputável à entidade patronal, devidamente provado, tem direito a exigir da empresa a indemnização nos termos legais.

3 — Poderão, nomeadamente, constituir justa causa os seguintes comportamentos do trabalhador:

- I — a) Inobservância repetida e injustificada das regras directivas referentes ao modo de executar a prestação de trabalho com a diligência devida;
- b) Violção de direitos e garantias de trabalhadores sob a sua direcção;
- c) Provocação repetida de conflitos com os camaradas de trabalho;
- d) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- e) Falta reiterada e injustificada à prestação do trabalho;
- f) Inobservância culposa e repetida das normas de higiene e segurança no trabalho.

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação de serviços;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violção 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.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

(Rescisão por parte da entidade patronal ocorrendo justa causa)

1 — O despedimento do trabalhador tem de resultar sempre de justa causa.

2 — A justa causa tem de ser apurada e provada em processo disciplinar, conforme o preceituado na cláusula 42.<sup>a</sup>

3 — A inexistência de justa causa ou a inadequação da sanção ao comportamento verificado determina a nulidade da sanção que, apesar disso, tenha sido aplicada.

4 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência de processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento com base nos comportamentos concretos invocados.

5 — O trabalhador tem direito, no caso referido do número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

6 — Em substituição da reintegração o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

7 — Tratando-se do despedimento de trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais e de trabalhadores que desempenham funções de delegados sindicais, em ambos os casos, desde que exerçam ou hajam desempenhado as respectivas funções há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de Abril de 1974, presume-se feito sem justa causa e dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, e indemnização correspondente ao dobro da estabelecida no número anterior e nunca inferior à retribuição correspondente a doze meses de serviço.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

(Processo disciplinar)

1 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo máximo de quarenta e cinco dias, salvo se, no interesse das partes, fundamentado por escrito, se tornar necessária a prorrogação por mais de quarenta e cinco dias.

2 — No caso de ser considerada necessária a suspensão preventiva do arguido por exigência de normal funcionamento do serviço, aquele mantém o direito a todas as regalias durante o tempo que durar a suspensão preventiva.

3 — Quando ocorrer o indicado no n.º 2 desta cláusula, o Sindicato será avisado no prazo de quarenta e oito horas.

4 — No caso das alíneas a) e f) da cláusula 40.<sup>a</sup>, n.º 3-I, a entidade patronal só poderá despedir os trabalhadores que tenham ocorrido nas respectivas

infracções desde que substitua imediatamente o trabalhador despedido por outro em situação de desemprego e nas mesmas condições contratuais.

5 — Nos casos referidos nas alíneas *a*, *d* e *e*) da cláusula 40.<sup>a</sup>, n.º 3-I, o despedimento será precedido de um processo disciplinar, em que será sempre ouvido o trabalhador interessado, reduzindo-se a escrito as suas declarações, bem como o depoimento de duas testemunhas, que deverão assinar o respectivo auto de declarações.

6 — O processo será, em seguida, presente ao órgão sindical que exista, que se deverá pronunciar no prazo de quarenta e oito horas.

7 — Findo o processo disciplinar, deverá ser comunicado por escrito ao trabalhador a decisão final e entregue o duplicado do seu depoimento, bem como do depoimento das testemunhas.

8 — Nos casos não contemplados nos números antecedentes, a averiguação dos motivos revestirá a forma de processo disciplinar ordinário, o qual será escrito e conterá obrigatoriamente a audição do trabalhador através da entrega ao mesmo de uma nota de culpa com descrição dos comportamentos que lhe são imputados, bem como a realização das diligências por ele requeridas e outras que se mostrem razoavelmente necessárias para o esclarecimento da verdade.

9 — O número máximo de testemunhas a inquirir é de dez, podendo o trabalhador arrolar cinco e a entidade patronal outras cinco.

10 — Quando o processo estiver completo, será presente, conforme os casos, à comissão intersindical ou delegados sindicais, sempre que existam e pela indicada ordem de preferência, ou ao Sindicato respetivo nas empresas em que não existam quaisquer daquelas entidades, que deverá pronunciar-se no prazo de quatro dias.

11 — A entidade patronal, os seus representantes e aquele ou aqueles pelos mesmos designados como instrutores de processo disciplinar deverão ponderar todas as circunstâncias, fundamentar a decisão e referenciar na mesma as razões aduzidas pela entidade mencionada no número anterior que se tiver pronunciado.

12 — A decisão só pode ser proferida decorridos dez dias sobre o termo do prazo fixado no antecedente n.º 10 e deve ser comunicada, por escrito, ao trabalhador interessado, dela devendo constar, nomeadamente, os fundamentos considerados provados.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### (Denúncia unilateral pelo trabalhador)

1 — O trabalhador tem direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com o aviso prévio de dois meses.

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

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

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### (Transmissão do estabelecimento)

1 — A posição que do contrato decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua profissão, salvo se antes da transmissão o contrato de trabalho houver deixado de vigorar.

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

3 — Para efeitos do n.º 2 deve o adquirente, durante os quinze dias anteriores à transmissão, fazer afixar avisos nos locais de trabalho ou levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes, por motivos justificados, de que devem reclamar os seus créditos.

4 — Quando a transmissão do estabelecimento tiver em vista iludir a responsabilidade que dos contratos decorre para o transmitente, o trabalhador poderá rescindir o contrato, com direito às indemnizações que lhe competiriam se fosse despedido sem justa causa.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### (Falência ou insolvência)

1 — A declaração de falência ou insolvência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.

2 — O administrador da falência ou insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3 — A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido no presente capítulo e na lei.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### (Cessação ou interrupção de actividade)

No caso de a entidade patronal cessar ou interromper a sua actividade, aplicar-se-á o regime estabelecido na lei geral em vigor, salvo se a entidade patronal, com o acordo do trabalhador, o transferir para outro estabelecimento, sendo-lhe então garantidos, por escrito, todos os direitos decorrentes da antiguidade ao serviço da entidade patronal que cessou ou interrompeu a sua actividade.

## CAPÍTULO IX

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### (Trabalho feminino)

1 — Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia de lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa:

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

b) Por ocasião de parto, uma licença de noventa dias, podendo, se a trabalhadora o preferir, gozar trinta dias antes do parto;

c) Dois períodos de meia hora cada um, por dia, sem perda de retribuição, às mães que aleitem os seus filhos durante os doze meses posteriores à licença do parto; a trabalhadora poderá em alternativa deduzir o período de uma hora no início ou no termo do período diário de trabalho;

d) A dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias em cada mês, sendo facultativa a retribuição;

e) O emprego a meio tempo com a remuneração proporcional, desde que os interesses familiares da trabalhadora o exijam e não haja sacrifício incomportável para a entidade patronal;

f) Direito de ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho sem perda de retribuição, desde que devidamente comprovadas;

g) As entidades patronais são obrigadas a dispensar as trabalhadoras que tenham encargos familiares da prestação de trabalho em horas extraordinárias, sempre que aquelas o solicitem e sem que tal facto importe tratamento menos favorável.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### (Direitos especiais dos menores)

1 — Os menores com menos de 18 anos não são obrigados à prestação de trabalho antes das 7 horas e depois das 20 horas.

2 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo, de modo especial, quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual ou moral.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### (Trabalhadores-estudantes)

1 — Os trabalhadores que frequentem cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm di-

reito a redução de horário, conforme as necessidades, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias, até ao limite de cento e vinte horas anuais.

2 — Os trabalhadores que frequentem o ensino preparatório geral, complementar ou superior, oficial ou equiparado, terão direito a redução de uma hora, durante o período escolar, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias.

3 — Os trabalhadores podem faltar no dia de provas de exame e véspera da parte da tarde, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias.

4 — O trabalhador deve informar a entidade patronal nos cinco dias subsequentes ao da matrícula nos cursos a que se refere o ponto 2 desta cláusula.

5 — Nos casos de frequência dos cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional, o trabalhador deve informar a entidade patronal com antecedência mínima de uma semana da data do início da frequência efectiva do curso.

6 — As faculdades referidas nos n.ºs 1 e 2 serão retiradas sempre que se verifique falta de aproveitamento em dois anos escolares consecutivos, entendendo-se por aproveitamento a aprovação num terço das disciplinas que compõem o currículo do ano lectivo.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### (Complemento de subsídio de doença)

Em caso de doença devidamente comprovada, a entidade patronal pagará a diferença entre a retribuição mensal auferida pelo trabalhador e o subsídio atribuído pela caixa de previdência até ao limite de vinte dias por ano, seguidos ou interpolados.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### (Complemento da pensão por acidente de trabalho)

1 — Em caso de incapacidade temporária do trabalhador proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal pagará nos primeiros trinta dias 100% e nos noventa dias subsequentes 50% diferença entre o salário real e o montante pago pelo seguro.

2 — Em caso de incapacidade permanente do trabalhador, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará a sua transferência para funções compatíveis com a sua diminuição, mantendo o seu salário total à data do acidente, não sendo abrangido por novas promoções de tarefa anterior, passando a ficar abrangido contratualmente nas novas funções com o salário antigo estagnado só até estas lá chegarem. Logo que tal suceda, o trabalhador passa ao regime da nova função.

3 — Em caso de incapacidade do trabalhador, proveniente de acidente que não possa ser considerado

como acidente de trabalho, aplicar-se-á o regime de doença comprovada, excepto quando o trabalhador receba pagamento por qualquer outra via.

## CAPÍTULO X

### Higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### (Higiene e segurança no trabalho)

A entidade patronal obriga-se a proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e mantendo para tal nos locais de trabalho todas as estruturas e serviços necessários, nomeadamente dos sectores de higiene, segurança e saúde, previstos na legislação específica ou nas resoluções da OIT, com preferência nas condições mais favoráveis para a saúde dos trabalhadores.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### (Higiene e segurança no trabalho — Normas especiais)

1 — Os estabelecimentos devem ser permanentemente mantidos limpos, competindo à entidade patronal mandar proceder às necessárias operações de limpeza.

2 — Os locais de trabalho devem ser iluminados com luz natural, recorrendo-se à artificial quando aquela for insuficiente.

3 — Nos locais de trabalho onde tal seja necessário, designadamente em armazéns, devem ser estabelecidos sistemas de iluminação nas escadas principais e respectivas vias de acesso.

4 — Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação natural, recorrendo-se à artificial quando aquela seja insuficiente.

5 — Os trabalhadores cujas tarefas se localizem no exterior dos edifícios devem estar protegidos contra as intempéries e exposições excessivas ao sol.

6 — Nos estabelecimentos de vendas, bem como nos armazéns, devem adoptar-se as medidas adequadas para prevenir incêndios e preservar a segurança em caso de incêndio.

7 — Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.

8 — As instalações sanitárias devem satisfazer os seguintes requisitos:

- a) Disporem de água canalizada;
- b) Serem iluminadas e ventiladas;
- c) Possuírem um lavatório para cada grupo de dez trabalhadores ou fracção;
- d) Uma bacia sanitária por cada grupo de vinte e cinco trabalhadores do sexo masculino ou quinze do sexo feminino;

e) Os lavatórios devem estar providos de sabão não irritante.

## CAPÍTULO XI

### Sanções disciplinares

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### (Sanções disciplinares)

1 — A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento nas condições previstas neste contrato.

2 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses seguintes à decisão.

3 — Para efeitos de graduação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.

4 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano, a contar do momento em que teve lugar, ou logo que cesse o contrato de trabalho.

5 — O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir indemnização de prejuízos ou promover a aplicação da sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

6 — Da aplicação das penalidades previstas nas diversas alíneas do n.º 1 desta cláusula pode o trabalhador visado reclamar nos termos da lei em vigor.

7 — As sanções disciplinares previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1 desta cláusula não podem ser aplicadas sem instauração do prévio processo disciplinar sob pena de unidade.

## CAPÍTULO XII

### Interpretação, integração e resolução de conflitos

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### (Interpretação e Integração do contrato colectivo)

1 — As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária formada por quatro elementos, sendo dois em representação das associações patronais e dois em representação do sindicato, com competência para interpretar as disposições convencionais e integrar as lacunas.

2 — A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, de-

vendo 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 assuntos que não constam da agenda de trabalhos.

4 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso acordarem, 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 — As partes comunicarão uma à outra, e ao Ministério do Trabalho, dentro de sessenta dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

7 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos após as comunicações referidas no número anterior.

8 — No restante aplica-se o regime estabelecido no artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro.

## CAPÍTULO XIII

### Disposições transitórias

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

(Manutenção de regalias adquiridas)

1 — Da aplicação do presente contrato não poderá resultar redução das remunerações ou de outras condições de trabalho mais favoráveis que estejam a ser praticadas à data da sua entrada em vigor.

2 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente contrato.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

(Quotizações)

As entidades patronais abrangidas por este contrato efectuarão, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitem, a entrega do produto das quotizações dos trabalhadores ao seu serviço, desde que sindicalizados e não hajam manifestado, por escrito, vontade em sentido contrário.

## ANEXO I

### Categorias profissionais e definição de funções

#### I — Caixeiros e trabalhadores de armazém

1 — *Praticante* — O trabalhador, com menos de 18 anos de idade, que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

2 — *Servente*. — O trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas, indiferenciadas.

3 — *Caixeiro-ajudante*. — O trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para caixeiro.

4 — *Distribuidor*. — O trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de vendas.

5 — *Embalador*. — O trabalhador que acondiciona e/ou desembala produtos diversos por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

6 — *Operador de máquinas*. — O trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado conforme a máquina que manobra ou utiliza:

- Operador de empilhador.
- Operador de monta-cargas.
- Operador de ponte móvel.
- Operador de grua.
- Operador de balança ou báscula.

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

8 — *Repositor*. — O trabalhador que coloca os produtos nas prateleiras e locais de venda, procedendo à sua reposição em caso de falta.

9 — *Caixeiro*. — O trabalhador que vende mercadorias directamente ao público; fala com o cliente no local de venda e informa-o do género de produtos que deseja; enuncia o preço; esforça-se por concluir a venda.

10 — *Propagandista*. — O trabalhador que promove a divulgação de produtos através da publicidade directa, expondo as vantagens da aquisição dos artigos, dando sugestões sobre a sua utilização e distribuindo folhetos, catálogos e amostras.

11 — *Demonstrador*. — O trabalhador que faz demonstrações de artigos em estabelecimentos industriais, exposições ou domicílios antes ou depois da venda.

12 — *Conferente*. — O trabalhador que controla e eventualmente regista a entrada e/ou saída das mercadorias em armazém ou câmaras.

13 — *Fiel de armazém* — superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e/ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e/ou materiais; examina as concordâncias entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, re-

cibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização do material de armazém; é responsável pelas mercadorias e/ou materiais existentes em armazém.

14 — *Vendedor*. — O trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias, por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado para:

- a) *Caixeiro-viajante*. — Quando exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o caixeiro de praça;
- b) *Caixeiro de praça*. — Quando exerce a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes;
- c) *Caixeiro de mar*. — Quando se ocupa do fornecimento para navios.

15 — *Encarregado de armazém*. — O trabalhador que dirige o pessoal e o serviço no armazém assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento do mesmo.

16 — *Inspector de vendas*. — O trabalhador que inspecciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes e de praça; recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

17 — *Chefe de vendas*. — O trabalhador que dirige e coordena um ou mais sectores de vendas da empresa.

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

19 — *Promotor de vendas*. — É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

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

21 — *Vendedor especializado ou técnico de vendas*. — O trabalhador que vende mercadorias, cujas características e/ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

22 — *Expositor e/ou decorador*. — O trabalhador que concebe e executa o arranjo de montras ou outros locais de exposição, segundo o seu sentido estético.

23 — *Caixeiro-encarregado ou chefe de secção*. — O trabalhador que no estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas do estabelecimento ou da secção.

24 — *Encarregado geral*. — O trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais caixeiros encarregados e/ou encarregados de armazém.

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

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

27 — *Montador de móveis*. — O trabalhador que, predominantemente, monta, prepara ou afina no local móveis de madeira ou outros materiais de modo a deixá-los em perfeito estado de funcionamento.

28 — *Assentador de revestimentos*. — O trabalhador que aplica, usando técnicas apropriadas, revestimentos de pavimentos ou de paredes em alcatifas, papel ou outros materiais.

## II — Trabalhadores de escritório

1 — *Dactilógrafo*. — O trabalhador que predominantemente executa trabalhos dactilográficos, minutiados ou redigidos por outrem, e acessoriamente serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência.

2 — *Recepcionista*. — O trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendem encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias. Será classificado de 1.ª classe se falar fluentemente idiomas estrangeiros ou possuir curso adequado de secretariado; nas restantes hipóteses é classificado na 2.ª classe.

3 — *Estagiário*. — O trabalhador que auxilia o escrivário e se prepara para essa função.

**4 — Escriturário (primeiro, segundo ou terceiro).** — O trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas afirmativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem: examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora estatísticas; acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquina de escritório; verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução da tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas e verifica as horas de presença de pessoal segundo as respectivas fichas de pontos; calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se o conjunto de tempos indicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída do pessoal junto de relógios de ponto ou outros dispositivos de controlo e, por vezes, comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

**5 — Escriturário especializado.** — O trabalhador que se ocupa exclusivamente de assuntos de pessoal, fiscais e de elementos estatísticos exigidos por entidades oficiais nas empresas de mais de vinte e cinco trabalhadores.

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

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

**8 — Chefe de serviços.** — O trabalhador que dirige ou chefa um sector de serviços. Consideram-se, nomeadamente, nesta categoria os profissionais que chefiam secções próprias de contabilidade, tesouraria e mecanografia.

**9 — Chefe de escritório.** — O trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

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

**11 — Estagiários de programação.** — O trabalhador que estagia para programador, tendo o estágio a duração máxima de quatro meses.

**12 — Operador mecanográfico.** — O trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadores, separadoras, reproduutoras, intercaladoras, tabuladoras, prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

**13 — Perfurador-verificador.** — O trabalhador que trabalha com máquinas de registo primário de dados ou verificações numéricas ou alfa-numéricas para registos de cartões, banda ou disco magnético.

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

**15 — Programador.** — O trabalhador que transforma a descrição de um processamento mecanográfico em instrução para o computador e para os operadores.

**16 — Secretária da direcção.** — O trabalhador que além de executar tarefas de correspondente e ou esteno-dactilografia tem conhecimentos de línguas estrangeiras e colabora directamente com entidades cujas funções sejam a nível de direcção de empresa, libertando-as ainda de trabalhos de escritórios de carácter geral.

**17 — Correspondente em línguas estrangeiras.** — O trabalhador que tem como principal função redigir, dactilografar, traduzir e ou retroverter correspondência num ou mais idiomas estrangeiros.

**18 — Analista de sistemas.** — O trabalhador que sob direcção geral determina quais os problemas existentes e cria rotinas para a sua solução; trabalha a maior parte do tempo sozinho e tem geralmente competência para trabalhar ao mais alto nível nas fases técnicas de análise de sistemas. Pode dirigir os níveis mais baixos. Analisa as dificuldades lógicas existentes no sistema e revê a lógica e as rotinas necessárias. Desenvolve a lógica e procedimentos necessários para mais eficiente operação.

**19 — Esteno-dactilografa em línguas estrangeiras.** — O trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos esteno-dactilográficos num ou mais idiomas estrangeiros.

**20 — Esteno-dactilografa em língua portuguesa.** — O trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos esteno-dactilográficos em língua portuguesa.

### III — Continuos e porteiros

**1 — Auxiliar ou servente de limpeza.** — O trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

**2 — Paquete.** — O trabalhador, menor de 18 anos, que presta unicamente os serviços enumerados para os continuos.

**3 — Guarda.** — O trabalhador cuja actividade se limita a velar pela defesa e conservação das instalações e de outros valores que lhe sejam confiados.

**4 — Porteiro.** — O trabalhador cuja missão consiste principalmente em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitante das instalações e receber correspondência.

**5 — Contínuo.** — O trabalhador cuja missão consiste em anunciar visitantes, fazer entrega de documentos, mensagens e objectos inerentes ao serviço interno, estampilhar ou entregar correspondência.

### IV — Telefonistas

O trabalhador que se ocupa exclusivamente das ligações telefónicas.

### V — Cobradores

O trabalhador que normal e predominantemente efectua fora dos escritórios recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente leitura, informação e fiscalização, relacionados com o escritório.

### VI — Trabalhadores motoristas

**1 — Motoprista (pesados ou ligeiros).** — O trabalhador que, possuindo carta de condução profissional,

tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga e a verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos ligeiros com distribuição e pesados terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista.

### VII — Trabalhadores têxteis

Neste sector enquadram-se os trabalhadores ocupados na confecção de todo o género de vestuário por medida ou emendas ao serviço de empresas do comércio retalhista.

Categorias profissionais:

- a) **Mestre ou mestra.** — O(A) trabalhador(a) que corta, prova, acerta e dirige a parte técnica da indústria;
- b) **Ajudante de mestre ou mestra.** — O(A) trabalhador(a) que auxilia o mestre ou mestres;
- c) **Oficial especializado.** — O(A) trabalhador(a) que confecciona, total ou parcialmente, qualquer obra de vestuário, sem obrigação de cortar e provar, e que dirige a sua equipa;
- d) **Oficial.** — O(A) trabalhador(a) que auxilia o oficial especializado, trabalhando sob a sua orientação. Será promovido obrigatoriamente à categoria imediata no período máximo de três anos;
- e) **Costureira especializada.** — A trabalhadora que cose manualmente ou à máquina, no todo ou em parte, uma ou mais peças de vestuário;
- f) **Costureira.** — A trabalhadora que auxilia a costureira especializada ou o oficial. Será promovida obrigatoriamente à categoria imediata no período máximo de três anos;
- g) **Bordadora especializada.** — A trabalhadora especializada que borda à mão ou à máquina;
- h) **Bordadora.** — A trabalhadora que borda à mão e ou à máquina. Será promovida obrigatoriamente à categoria de bordadora especializada no período máximo de três anos;
- i) **Estagiário(a).** — O(A) trabalhador(a) que tirocina para oficial ou costureira durante o período máximo de dois anos;
- j) **Costureira de emendas.** — A trabalhadora que de forma exclusiva efectua tarefas relativas às emendas de peças de vestuário previamente confeccionadas;
- l) **Praticante.** — O(A) trabalhador(a) que tirocina para costureira de emendas durante os dois primeiros anos de tirocinio;
- m) **Ajudante.** — O(A) trabalhador(a) que tirocina para costureira de emendas durante os dois últimos anos do seu tirocinio.

## Definição da categorias:

*Encarregado.* — O trabalhador-electricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços locais de trabalho;

*Chefe de equipa.* — O trabalhador electricista com a categoria de oficial responsável pelos trabalhos da sua especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências e dirigir uma equipa de trabalhadores da sua função;

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

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

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

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

## Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas

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

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

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

## ANEXO II

## Enquadramento das profissões por níveis salariais

1 — Trabalhadores de escritório, caixeiros e armazéns:

A — Chefe de escritório, gerente comercial, chefe de serviços, analista de sistemas e encarregado geral.

B — Encarregado de loja, secretária de direcção, esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras, chefe de secção, guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, caixheiro-encarregado, caixheiro chefe de secção, inspector de vendas, chefe de vendas, chefe de compras, programador, encarregado de armazém.

C — Estagiário de programação, operador de supermercados de 1.º, promotor de vendas, primeiro-escriturário, caixa de escritório, operador de máquinas de contabilidade, primeiro-caixeiro, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, expositor decorador, vendedor e fiel de armazém, prospector de vendas, vendedor especializado ou técnico de vendas, operador mecanográfico, montador de revestimentos, montador de móveis.

D — Segundo-escriturário, segundo-caixeiro, conferente, demonstrador, propagandista, repcionista, perfurador-verificador.

E — Terceiro-escriturário, terceiro-caixeiro e caixa de balcão, cobrador, contínuo, portero e telefonistas e guarda.

F — Repositor, embalador, servente, distribuidor e operador de máquinas e auxiliar ou servente de limpeza.

G — Estagiário do 3.º ano, dactilógrafo do 3.º ano e caixeiro-ajudante do 3.º ano.

H — Estagiário do 2.º ano, dactilógrafo do 2.º ano e caixeiro-ajudante do 2.º ano.

I — Estagiário do 1.º ano, dactilógrafo e caixeiro-ajudante do 1.º ano.

J — Paquete do 4.º ano e praticante do 4.º ano.

L — Paquete do 3.º ano e praticante do 3.º ano.

M — Paquete do 2.º ano e praticante do 2.º ano.

N — Paquete do 1.º ano e praticante do 1.º ano.

## 2 — Trabalhadores rodoviários:

C — Motorista de pesados.

D — Motorista de ligeiros.

E — Ajudante de motorista.

## 3 — Trabalhadores electricistas:

A — Encarregado.

B — Chefe de equipa.

C — Oficial.

E — Pré-oficial.

H — Ajudante.

L — Aprendiz.

## 4 — Trabalhadores têxteis:

B — Mestre ou mestra.

C — Ajudante de mestre ou mestra.

D — Oficial especializado.

E — Oficial, costureira especializada e bordadora especializada.

F — Costureira e bordadora, estagiário do 2.º ano (80 % do vencimento da categoria para que tirocina), estagiário do 1.º ano (60 % do vencimento da categoria para que tirocina).

I — Costureira de emendas.

J — Ajudante de 2.º ano.

L — Ajudante de 1.º ano.

M — Praticante de 2.º ano.

N — Praticante de 1.º ano.

	1.1 — Técnicos de produção e outros .....	—
1 — Quadros superiores .....	1.2 — Técnicos administrativos do comércio	Chefe de serviços. Chefe de escritório. Analista de sistemas. Gerente comercial.
	2.1 — Técnicos de produção e outros .....	—
2 — Quadros médios .....	2.2 — Técnicos administrativos .....	Programador. Chefe de secção (esc.).
		—
3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa		Encarregado de armazém. Caixeiro-encarregado. Chefe de vendas. Caixeiro chefe de secção. Chefe de compras. Inspector de vendas. Encarregado-geral. Encarregado (electricista). Encarregado de loja. Mestre ou mestra. Chefe de equipa.
	4.1 — Administrativos, comércio e outros ...	Secretária de direcção. Guarda-livros. Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras. Correspondente em línguas estrangeiras.
4 — Profissionais altamente qualificados (administrativos, comércio, produção e outros).	4.2 — Produção .....	—
	5.1 — Administrativos .....	Estagiário de programação. Escriturário. Este-o-dactilógrafo em língua portuguesa. Operador de máquinas de contabilidade. Operador mecanográfico. Caixa de escritório.
5 — Profissionais qualificados .....	5.2 — Comércio .....	Caixeiro. Montador de revestimentos. Vendedor. Montador de móveis. Caixeiro-viajante. Caixeiro de praça. Expositor-decorador. Fiel de armazém. Caixa de balcão.
	5.3 — Produção .....	—
	5.4 — Outros .....	Motorista. Oficial especializado. Oficial. Costureira. Bordadeira.
6 — Profissionais semqualificados	6.1 — Administrativos, comércio e outros ...	Recepção. Dactilógrafo. Perfurador-verificador. Propagandista. Conferente. Demonstrador. Pré-oficial. Cobrador. Telefonista. Operador de máquinas.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados) .....	7.1 — Administrativos, comércio e outros ...	Continuo. Servente. Porteiro. Distribuidor. Auxiliar ou servente de limpeza. Embalador. Guarda. Repositor. Ajudante de motorista.
	7.2 — Produção .....	—

### Estágio e aprendizagem

A-1 — Praticantes administrativos .....	Estagiário. Paquete.	
A-2 — Praticantes do comércio .....	Caixeiro-ajuda te. Praticante.	
A-3 — Praticantes da produção .....	Estagiário (têxteis). Ajudante (electricista).	
A-4 — Aprendizes da produção .....	Aprendiz (electricista).	

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

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro:

Pelo Sindicato Livre dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito de Faro:

*João Henriques de Almeida,  
José Joaquim Francisco Justo,  
Cândido Barão Afonso Silva.*

Pela Associação Comercial de Portimão:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Tabela de remunerações mínimas acordada entre o Sindicato Livre dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito de Faro e a Associação Comercial de Portimão.

Tabela geral de remunerações mínimas

Níveis	Número de trabalhadores	Remunerações anteriores		Remunerações do CCT negociado	
		Salário Escudos	Massa salarial Contos	Salário Escudos	Massa salarial Contos
A	10	10 500	105	11 750	117,5
B	56	9 100	509,6	10 350	579,6
C	150	7 750	1 162,5	9 300	1 395
D	147	7 000	1 029	8 400	1 234,8
E	253	6 500	1 644,5	7 800	1 973,4
F	61	6 000	366	7 200	439,2
G	37	5 850	216,5	6 750	249,7
H	40	5 550	222	6 200	248
I	55	5 200	286	5 800	319
J	6	4 250	25,5	4 750	28,5
L	14	3 850	53,9	4 300	60,2
M	7	3 450	24,2	3 800	26,6
N	11	3 100	34,1	3 500	38,5
	847		5 678,7		6 710

Letras ou graus	Remunerações
A .....	11 750\$00
B .....	10 350\$00
C .....	9 300\$00
D .....	8 400\$00
E .....	7 800\$00
F .....	7 200\$00
G .....	6 750\$00
H .....	6 200\$00
I .....	5 800\$00
J .....	4 750\$00
L .....	4 300\$00
M .....	3 800\$00
N .....	3 500\$00

Massa salarial do CCT anterior — 5678,7 (contos).  
Massa salarial do CCT negociado — 6710 (contos).  
Aumento de massa — 18,16 %.

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

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro:

Pelo Sindicato Livre dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito de Faro:

*João Henriques de Almeida,  
José Joaquim Francisco Justo,  
Cândido Barão Afonso Silva.*

Pela Associação Comercial de Portimão:  
(Assinaturas ilegíveis.)

**ANEXO**

**A — Enquadramentos por níveis funcionais**

**1 — Quadros superiores:**

- 1.2 — Chefe de serviços.
- Analista de sistemas.

**2 — Quadros médios:**

- 2.2 — Programador.

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

- Encarregado de armazém.
- Chefe de vendas.
- Chefe de compras.
- Encarregado geral.
- Encarregado de loja.

**4 — Profissionais altamente qualificados (administrativos, comércio, produção e outros):**

**4.1 — Secretário de direcção.**

- Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras.

**5 — Profissionais qualificados:**

**5.1 — Estagiário de programação.**

- Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa.
- Operador mecanográfico.

**5.2 — Montador de revestimentos.**

- Montador de móveis.

**6 — Profissionais semiqualificados:**

**6.1 — Recepção.**

- Perfurador-verificador.
- Propagandista.
- Demonstrador.
- Cobrador.
- Telefonista.

**7 — Profissionais não qualificados:**

**7.1 — Contínuo.**

- Porteiro.
- Auxiliar ou servente de limpeza.
- Guarda.

**B — Enquadramentos salariais**

**A — Chefe de serviços.**

- Analista de sistemas.
- Encarregado geral.

**B — Chefe de vendas.**

- Chefe de compras.
- Programador.
- Encarregado de armazém.
- Encarregado de loja.
- Secretário de direcção.
- Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras.

**C — Estagiário de programação.**

- Operador de supermercados de 1.º
- Promotor de vendas.
- Prospector de vendas.
- Vendedor especializado ou técnico de vendas.
- Operador mecanográfico.
- Montador de revestimentos.
- Montador de móveis.

**D — Demonstrador.**

- Propagandista.
- Recepção.
- Perfurador-verificador.

**E — Guarda.**

**F — Auxiliar ou servente de limpeza.**

Em face das rectificações indicadas, solicitamos a V. Ex.ª que seja efectuado o depósito do texto acordado.

Com os melhores cumprimentos.

Pela Associação Comercial de Portimão:  
*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pelo Sindicato Livre dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito de Faro.  
*João Henrique de Almeida,  
José Joaquim Francisco Justo,  
Cândido Barão Afonso Silva.*

Depositado em 26 de Janeiro de 1979, a fl. 10 do livro n.º 2, com o n.º 21/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**Acordo de adesão entre as Caixas de Crédito Agrícola Mútuo de Alijó, Amares,  
Arcos de Valdevez e outras e o Sind. dos Bancários do Norte**

Aos 28 dias do mês de Novembro de 1978 reuniram-se no Sindicato dos Bancários do Norte, na cidade do Porto, as Caixas de Crédito Agrícola Mútuo de Alijó, Amares, Arcos de Valdevez, Barcelos, Braga,

Cabeceiras de Basto, Celorico de Basto, Chacim, Espoende, Fafe, Favaios, Guimarães, Marco de Canaveses, Melgaço, Mirandela, Monção, Paredes de Coura, Ponte da Barca, Póvoa de Lanhoso, Póvoa

de Varzim, Sabrosa, Vieira do Minho, Vila Nova de Famalicão e Vila Verde, representadas pelo seu legal representante, Paulo Barbosa de Macedo, como primeiros outorgantes, e o Sindicato dos Bancários do Norte, representado por José Augusto Teles de Melo e Silva e Eugénia Maria Nóbrega da Mota, como segundo outorgante.

Pelos primeiros outorgantes foi dito que para os efeitos legais do disposto no artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76 aderem ao contrato colectivo de trabalho vertical para o sector bancário, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 1978, com as reservas seguintes:

**Cláusula 16.º, n.º 1, alínea e)**

Ressalvam as expressões «excesso» e «superior», substituindo-as, respectivamente, por «defeito» e «inferior».

**Cláusula 132.º, n.º 1, alínea a)**

Acrescentam no fim do texto: «nunca inferior ao salário mínimo nacional».

**Cláusulas 137.º, 142.º, 143.º, 144.º, 145.º, 146.º e 147.º**

Ressalvam totalmente o seu conteúdo.

**Cláusula 162.º, n.º 1**

Ressalvam a expressão «desde 1 de Janeiro de 1977», substituindo-a por «desde data a acordar entre as direcções e os trabalhadores de cada uma das Caixas de Crédito Agrícola Mútuo».

**Anexo II**

Reservam a possibilidade de praticar reduções de 10 %, 20 %, 30 %, 40 % ou 50 % sobre os valores constantes deste anexo, tendo em conta a capacidade financeira de cada Caixa de Crédito Agrícola Mútuo, sem prejuízo, em qualquer caso, da aplicação do salário mínimo nacional, com base em acordo entre o Sindicato dos Bancários do Norte e cada Caixa de Crédito Agrícola Mútuo, ouvidos os respectivos trabalhadores. No caso de redução, mantém-se, porém, os valores constantes do anexo II do contrato colectivo de trabalho vertical para o sector bancário para os efeitos das cláusulas 99.º e 100.º

Mais aceitam e aderem ao resultado da matéria sujeita a arbitragem.

Mais aceitam, finalmente, que este acordo tenha efeitos desde 15 de Maio de 1978, sem prejuízo da reserva à cláusula 162.º

Pelo segundo outorgante foi dito que aceita o presente acordo de adesão nos precisos termos expressos pelos primeiros outorgantes.

Porto, 28 de Novembro de 1978.

Pela Primeiros Outorgantes:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Segundo Outorgante:

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 26 de Janeiro de 1979, a fl. 10 do livro n.º 2, com o n.º 22/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**CCT entre a Assoc. Nacional das Ind. Têxteis Algodoeiras e Fibras e outras  
e a Feder. Regional do Norte dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório —  
Revisão de matéria de natureza pecuniária**

**CLÁUSULAS REVISTAS**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito e vigência**

**Cláusula 2.º**

**Vigência do contrato**

**1 — (Mantém-se.)**

2 — Este contrato colectivo de trabalho, na matéria agora revista e de natureza pecuniária, entrará em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e é válido por doze meses, considerando-se sucessivamente renovado por iguais períodos de tempo, desde que não seja denunciado por qualquer das partes, nos termos da lei.

3 — As matérias ora revistas produzirão efeito, independentemente da data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, a partir de 9 de Janeiro de 1979.

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Nacional das Indústrias Têxteis Algodoeiras e Fibras:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa das Indústrias de Malha:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa dos Importadores de Algodão em Rama:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa dos Exportadores de Têxteis:

(Assinatura ilegível.)

Porto, 2 de Janeiro de 1979.

**ANEXO I**

**B — Níveis de qualificação**

**Categorias profissionais**

**A**

Director de serviços .....	1
Chefe de escritório .....	1 ou 2.1
Secretário-geral .....	1

**B**

Chefe de departamento .....	2.1
Chefe de serviços .....	2.1
Contabilista/técnico de contas .....	2.1
Analista de sistemas .....	1

**C**

Chefe de secção .....	2.1
Programador .....	2.1
Tesoureiro .....	2.1
Guarda-livros .....	4.1

**D**

Secretário/a de direcção .....	4.1
Correspondente de línguas estrangeiras ...	4.1
Programador mecanográfico .....	4.1

**E**

Primeiro-escriturário .....	5.1
Caixa .....	5.1
Operador mecanográfico .....	5.1
Esteno-dactilógrafa de línguas estrangeiras	5.1

**F**

Segundo-escriturário .....	5.1
Operador de máquinas de contabilidade	5.1
Perfurador-verificador .....	5.1
Cobrador .....	5.1 ou 6.1

**G**

Terceiro-escriturário .....	5.1
Recepção .....	6.1
Telefonista .....	6.1

H	Estagiário do 3.º ano .....
	Contínuo maior de 21 anos ..... 7.2

I	Estagiário do 2.º ano .....
J	Estagiário do 1.º ano .....

K	Paquete de 16/17 anos .....
L	Paquete de 14/15 anos .....

M	Paquete de 16/17 anos .....
N	Paquete de 14/15 anos .....

**ANEXO III**

**Tabelas salariais**

**Escalões:**

	Salários
A .....	16 820\$00
B .....	15 660\$00
C .....	14 500\$00
D .....	13 340\$00
E .....	12 900\$00
F .....	11 700\$00
G .....	10 500\$00
H .....	8 400\$00
I .....	7 800\$00
J .....	7 200\$00
L .....	6 600\$00
M .....	5 400\$00
N .....	4 200\$00

Depositado em 27 de Janeiro de 1979, fl. 10 do livro n.º 2, com o n.º 23/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**ACT entre a Lusalite e outras  
e a Feder. Regional dos Sind. dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes**

**Cláusula 20.º**

(Retribuições mínimas)

I — Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção serão atribuídas as remunerações mínimas da tabela do anexo III.

A produção de efeitos da tabela salarial contará-se-a a partir de 13 de Janeiro de 1979, podendo as empresas, a partir da data da publicação da convenção, pagar a retroactividade mensalmente, por cada mês de atraso.

Cláusula 27.\*

(Regime de deslocações)

3 — b) Pagamento de almoço, contra a entrega de documento, desde que o trabalho a efectuar no local para onde for deslocado não permita o regresso dentro da primeira parte do período normal de trabalho diário, podendo eventualmente ser acordado entre a entidade patronal e o trabalhador a fixação de um limite mínimo de orientação no montante de 150\$.

4 — b) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento, contra a entrega de documentos, podendo eventualmente ser acordado entre a entidade patronal e o trabalhador a fixação de um limite mínimo de orientação nos seguintes montantes:

Almoço ou jantar — 150\$;

Dormida e pequeno-almoço — 400\$;

Diária completa — contra a entrega de documentos comprovativos.

Cláusula 56.\*

(Trabalhadores-estudantes)

2 — As empresas comparticiparão nas despesas ocasionadas pela frequência de cursos, no respeitante ao pagamento de matrículas e propinas, em 75% e 100%, conforme os vencimentos auferidos, respectivamente para as categorias profissionais situadas entre os níveis E a G e H a L, e numa dotação anual para o material escolar até aos limites seguintes:

a) A importância para aquisição de material escolar terá os seguintes limites:

Ciclo preparatório — 1000\$;

Cursos gerais — 1500\$;

Cursos complementares e médios — 2500\$;

Cursos superiores — 4000\$.

b) As importâncias para as deslocações serão calculadas na base dos passes em transportes públicos.

ANEXO III

Remunerações certas mínimas

Níveis	Categorias	Níveis de qualificação, conforme o anexo ao Decreto-Lei n.º 121/78	Remunerações mínimas
A	Director de serviços ..... Director de vendas .....	1 1	27 000\$00
B	Chefe de departamento .....	1	23 000\$00
C	Chefe de serviços ..... Chefe de serviços de vendas ..... Contabilista/técnico de contas ..... Analista de sistemas .....	1 1 1 1	21 000\$00
D	Chefe de secção ..... Chefe de vendas ..... Programador de 1.º ..... Guarda-livros .....	2.1 2.2 2.1 2.1	18 750\$00
E	Subchefe de secção ..... Secretário(a) de direcção ..... Inspector/prospector de vendas ..... Assistente técnico comercial ..... Correspondente em línguas estrangeiras .....	4.1 4.1 4.2 4.2 4.1	17 100\$00
F	Primeiro-escriturário ..... Caixa (*) ..... Programador de 2.º ..... Operador mecanográfico de 1.º ..... Promotor de vendas com mais de três anos .....	5.1 5.1 2.1 5.1 5.2	15 600\$00
G	Segundo-escriturário ..... Operador mecanográfico de 2.º ..... Operador de máquinas de contabilidade ..... Perfurador-verificador de 1.º ..... Esteno-dactilógrafo ..... Cobrador (*) ..... Promotor de vendas até três anos .....	5.1 5.1 5.1 5.1 5.1 6.1 5.2	14 100\$00

Níveis	Categorias	Níveis de qualificação, conforme o anexo ao Decreto-Lei n.º 121/78	Remunerações mínimas
H	Terceiro-escriturário .....	5.1	
	Perfurador-verificador de 2.ª .....	5.1	
	Telefonista .....	6.1	
	Contínuo maior .....	7.1	
	Recepção-nista-motorista .....	6.1	
I	Estagiário do 3.º ano .....	A.1	
	Dactilógrafo do 3.º ano .....	A.1	
	Porteiro .....	7.1	
	Guarda .....	7.1	
	Encarregado de limpeza (?) .....	7.1	
J	Vigilante de creche ou infantário .....	7.1	
	Estagiário do 2.º ano .....	A.1	
	Dactilógrafo do 2.º ano .....	A.1	
	Trabalhador de limpeza (?) .....	7.1	
K	Estagiário do 1.º ano .....	A.1	
	Dactilógrafo do 1.º ano .....	A.1	
	Contínuo menor .....	7.1	
L	Paquete de 17 anos .....	A.1	7 000\$00
	Paquete de 16 anos .....	A.1	6 500\$00
	Paquete de 15 anos .....	A.1	6 000\$00
	Paquete de 14 anos .....	A.1	5 500\$00

(1) Os caixas, os corredores ou quem, na sua ausência ou impedimento, os substituir têm direito a um abono para faltas de 500\$.

(2) Vencimento para tempo inteiro.

Pela Lusalite — Sociedade Portuguesa de Fibrocimento, S. A. R. L.:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pela Producite — Produção de Fibrocimento, L.da:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pela Lusinforme — Processamento de Dados, L.da:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pela Cimianto — Sociedade Técnica de Hidráulica, S. A. R. L.:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pela Novinco — Novas Indústrias de Materiais de Construção, S. A. R. L.:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pela Fibroite — Empresa de Fíro-Cimento, L.da:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pela Federação Regional dos Sindicatos dos Empregados de Escritório do Sul e das Adjacentes:  
*António Augusto Teixeira da Costa de Castro Fernandes.*

Pela Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:  
*Maria Gabriela Costa Ferreira.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares:  
*Vitor Manuel Ferreira Gonçalves.*

Pelo Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Norte:  
*(Assinatura ilegível.)*

Depositado em 30 de Janeiro de 1979, a fl. 11 do livro n.º 2, com o n.º 26/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## SINDICATOS – ESTATUTOS

### CONSTITUIÇÃO

#### SINDICATO DEMOCRÁTICO DA HOTELARIA, ALIMENTAÇÃO E TURISMO (SINDHAT)

##### ESTATUTOS E DECLARAÇÃO DE PRINCÍPIOS

###### Estatutos

###### CAPÍTULO I

###### Denominação, âmbito, sede e duração

###### ARTIGO 1.º

1 — A associação tem a designação de Sindicato Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo — Sindhat, é de âmbito nacional, tem a sua sede em Lisboa e terá duração indeterminada.

2 — Estão incluídos no âmbito do Sindhat os seguintes ramos de actividade:

Agências de viagens;  
Albergarias;  
Apartamentos;  
Botequins (bars);  
Bufetes de casas de espectáculos e recintos de diversão ou desportivos;  
Cafés;  
Cantinas;  
Casas de comidas;  
Casas de dormidas;  
Casas de hóspedes;  
Casas de pasto;  
Casas de vinhos e petiscos;  
Casinos;  
Cervejarias;  
Charcutarias com venda para consumo no próprio local;  
Complexos turísticos;  
Confeitorias;  
Empresas de aluguer de automóveis;  
Eplanadas;  
Estalagens;  
Guías e intérpretes;  
Hospedarias;  
Hotéis;  
Hotéis-apartamentos;  
Hotéis residenciais;  
Hospedarias;  
Leitanias;  
Marisqueiras;  
Messes ou refeitórios de estabelecimentos comerciais, industriais ou agrícolas;

Motéis;  
Parques de campismo;  
Pastelarias;  
Pensões;  
Pensões residenciais;  
Pousadas;  
Preparadores e fornecedores;  
Refeitórios e cantinas;  
Refeitórios de clubes ou de qualquer colectividade cultural ou recreativa, de instruções aos estabelecimentos de ensino ou hospitalares;  
Residenciais;  
Restaurantes em todas as suas modalidades, incluindo *snack-bars* e *self-services*;  
Salões e casas de chá;  
Salões de bilhares e outros jogos;  
Salões de dança (*dancings, cabarés e boîtes*);  
Tabernas;  
Outras actividades que existam ou que venham a ser adoptadas neste âmbito.

3 — O Sindhat deverá criar, quando o seu secretariado nacional julgar oportuno, secções regionais e ou delegações locais, tendo em vista prestar um maior apoio aos seus filiados em dada localidade.

###### CAPÍTULO II

###### Fins

###### ARTIGO 2.º

O Sindhat reger-se-á pelos presentes estatutos e tem por finalidade o agrupamento, sem distinção política, filosófica e religiosa, de todos os trabalhadores abrangidos pelos ramos de actividade explicitados no ponto 2 do artigo 1.º, na defesa dos seus interesses económicos, sociais, profissionais e culturais e, ainda, velar, a todo o momento, pela independência face a governos, patronato, credos religiosos e partidos políticos, defendendo o direito à segurança social e lutando pela democratização da economia, Estado e sociedade.

O Sindhat tem, também, como missão histórica a mobilização dos trabalhadores contra todos aqueles que ponham em perigo, por qualquer via, a sobrevivência do regime democrático.

### ARTIGO 3.º

- Para atingir os seus fins o Sindhat propõe-se:
- 1 — Unir todos os trabalhadores democratas para uma actuação em comum;
  - 2 — Lutar pelo estabelecimento de condições legais para a efectividade da acção sindical;
  - 3 — Pugnar pela melhoria das condições de trabalho, salários e condições sociais no sentido de garantir ao trabalhador o lugar na sociedade que de direito lhe pertence como único produtor de riqueza;
  - 4 — O Sindhat assegurará o intercâmbio com organizações sindicais nacionais e internacionais e estabelecerá uma colaboração estreita com os organismos estrangeiros cujos fins concordem com os defendidos por este Sindicato;
  - 5 — Garantir um trabalho de formação sindical eficaz a todos os seus membros e funcionários;
  - 6 — Proporcionar aos seus membros uma formação sócio-profissional adequada e intensificar esforços no sentido de operacionalizar a rede de escolas hoteleiras e turismo distribuídas pelo País;
  - 7 — Conceder aos seus membros protecção jurídica em questões de trabalho, matéria social, administrativa e fiscal;
  - 8 — Melhorar as condições de segurança e higiene no trabalho;
  - 9 — Promover a ocupação de tempos livres, nomeadamente pela criação de actividades culturais, desportivas e recreativas;
  - 10 — A participação no movimento cooperativista com a finalidade de proporcionar benefícios aos seus membros.

### CAPÍTULO III

#### Dos membros

##### ARTIGO 4.º

- 1 — Podem pedir a sua filiação no Sindhat todos os trabalhadores que aceitem a declaração de princípios e os presentes estatutos.
- 2 — A filiação no Sindhat é voluntária.
- 3 — O candidato a membro do Sindicato deve formular o seu pedido de inscrição junto ao delegado de empresa.
- 4 — a) No caso de não existir delegado de empresa na firma em que o trabalhador exercer a sua profissão, poderá este formular o seu pedido de inscrição à secção regional.  
b) Na inexistência da secção regional ou outra forma de representação do Sindicato no âmbito do distrito em que o trabalhador tem o seu local de trabalho ou residência, poderá este fazer o seu pedido de inscrição directamente ao secretariado nacional.
- 5 — Sobre a admissão do novo membro decide o secretariado nacional, por proposta do secretariado regional.
- 6 — Não podem ser admitidos ao Sindhat os elementos cuja conduta seja, por qualquer forma, contrária ao conteúdo da declaração de princípios e dos estatutos do Sindhat.
- 7 — Da não admissão pelo secretariado nacional cabe recurso para a comissão de fiscalização de actividades.
- § único. Da decisão da comissão de fiscalização de actividades não cabe recurso.
- 8 — Qualquer trabalhador que tenha perdido a qualidade de membro do Sindicato por expulsão, falta de pagamento de quotas ou outro motivo, poderá de novo requerer a sua admissão:
  - a) Em caso de expulsão, o novo pedido de admissão só poderá ser apresentado após um mínimo de vinte e quatro meses após a declaração de expulsão;
  - b) Em caso de ser aceite a readmissão, esta será considerada como uma nova admissão.

##### ARTIGO 5.º

#### São direitos dos membros:

- 1 — Eleger e ser eleitos para os diversos órgãos deliberativos e executivos do Sindicato, nas condições estabelecidas nos presentes estatutos ou em regulamentos aprovados pelo congresso.
- § único. Até à realização do primeiro congresso, os regulamentos internos serão da responsabilidade do secretariado nacional;

2 — Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou por quaisquer instituições dele dependentes ou a ele associadas e nos termos fixados pelos respectivos regulamentos;

- 3 — Receber educação económica, social, cultural e sindical a prestar pelo Sindicato;
- 4 — Beneficiar da prestação jurídica, conforme preceituado no capítulo II destes estatutos;
- 5 — Receber o cartão de filiado do Sindhat e a sua carteira profissional;
- 6 — Receber os estatutos, declaração de princípios e programa de acção do Sindhat;
- 7 — Apresentar teses para discussão em congresso mediante regulamentação a aprovar;
- 8 — Receber as teses apresentadas para discussão e as conclusões do congresso nas condições estabelecidas em regulamentação a aprovar;
- 9 — Solicitar processo de averiguações a outros membros do Sindicato conforme estabelecido nestes estatutos.

### ARTIGO 6.º

#### São deveres dos membros:

- 1 — Pagar regularmente as suas quotizações;
- 2 — Adquirir e divulgar as edições do Sindicato;
- 3 — Participar nas actividades do Sindicato;
- 4 — Comunicar, no prazo de quinze dias, todas as mudanças de residência, empresa ou actividade profissional à secção regional ou secretariado nacional na inexistência desta;
- 5 — Agir solidariamente em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses colectivos do Sindicato e seus membros;
- 6 — Cumprir os estatutos, promover a sua difusão, bem como da declaração de princípios e programa de acção do Sindhat junto dos outros trabalhadores;
- 7 — Perante um atraso na quotização superior a seis meses o sócio fica suspenso da actividade sindical, mas nunca sendo suspenso sem ter sido sujeito a um processo de averiguação, em conformidade com o artigo 9.º destes estatutos.

### CAPÍTULO IV

#### Da quotização

##### ARTIGO 7.º

I — A quotização obedecerá aos seguintes escalões salariais:

- a) Até 9000\$ — 0,5 % do vencimento líquido mensal durante doze meses;
- b) Superior a 9000\$ — 1 % do vencimento líquido mensal durante doze meses.

2 — Estão isentos do pagamento de quotas durante o período em que se encontram nas situações abaixo e desde que comuniquem por escrito e comprovem a sua situação à secção regional, ou ao secretariado nacional, na inexistência desta;

- a) Os desempregados inscritos no serviço de colocações;
- b) Os membros que estejam a cumprir o serviço militar obrigatório;
- c) Os membros do sexo feminino que estiverem com baixa de parte;
- d) Os membros impedidos de trabalhar devido à doença;
- e) Os reformados.

### CAPÍTULO V

#### Do regime disciplinar

##### ARTIGO 8.º

Podem ser aplicadas aos membros as penas de advertência, suspensão com perda de direitos por tempo não superior a seis meses e expulsão.

- a) Três advertências implicam a aplicação de uma pena de suspensão.
- b) A expulsão faz cessar todos os direitos e deveres do membro punido.

##### ARTIGO 9.º

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao membro sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo de averiguações.

## ARTIGO 10.<sup>o</sup>

Incorrem na sanção de advertência os membros que de forma injustificada não cumpriam os seus deveres previstos no artigo 6.<sup>o</sup>

## ARTIGO 11.<sup>o</sup>

Incorrem nas penas de suspensão com perda de direitos por tempo não superior a seis meses ou de expulsão, consoante a gravidade da infracção, os membros que:

- 1 — Reincidentam em infracções passíveis da sanção prevista no artigo anterior;
- 2 — Prejudiquem os interesses do Sindicato, infringindo a declaração de princípios, os estatutos, o programa de acção ou directrizes saídas dos congressos; declaração de princípios, os estatutos, o programa de acção do Sindicato ou dos seus membros.

## ARTIGO 12.<sup>o</sup>

O processo de averiguações obedecerá aos seguintes trâmites:

- 1 — O processo de averiguações poderá ser aberto a pedido de qualquer membro do Sindicato, junto da secção regional ou do secretariado nacional, na inexistência desta.

a) O pedido de abertura do processo de averiguações deve ser suficientemente fundamentado.

b) Se a queixa não estiver devidamente fundamentada ou se for provocada por má fé do queixoso, a secção regional ou o secretariado nacional, na inexistência desta, mandará arquivar o processo e poderá, se assim o entender, abrir um processo no queixoso.

2 — A secção regional ou o secretariado nacional, na inexistência desta, notificará por escrito o membro acusado no prazo de quinze dias, o qual deverá no mesmo prazo de tempo apresentar a sua resposta por escrito.

3 — O membro acusado apresentará por sua vez à secção regional ou ao secretariado nacional, na inexistência desta, a sua defesa, também por escrito, no prazo de quinze dias a contar da data de recepção da respectiva notificação, podendo requerer as diligências que repute necessárias ao apuramento da verdade e apresentar outro membro do Sindicato como sua testemunha.

§ único. Se o acusado não apresentar resposta por escrito ou não nomear representante no prazo estabelecido, a decisão será tomada apenas pelos membros da secção regional ou do secretariado nacional, na inexistência desta.

4 — A secção regional ou o secretariado nacional, na inexistência desta, elaborará o processo no prazo de trinta dias após a data da recepção da defesa do membro arguido.

a) O processo será apreciado em reunião especialmente convocada para o efeito e o seu parecer deverá ser comunicado ao arguido no prazo máximo de quinze dias.

b) No caso de o processo ter sido apreciado pela secção regional, esta, após o parecer e quando este implicar a pena de expulsão do membro arguido, enviá-lo-á ao secretariado nacional no prazo máximo de quinze dias. Depois de apreciado o processo, e se o secretariado nacional achar conveniente, poderá ser ouvido o membro arguido e o secretariado regional que o apreciou primeiramente, antes da decisão final.

5 — A decisão final da secção regional ou do secretariado nacional, na inexistência desta, deverá ser transmitida por escrito ao membro acusado no prazo máximo de trinta dias.

## ARTIGO 13.<sup>o</sup>

1 — Da decisão da secção regional cabe recurso para o secretariado nacional, que terá de o apreciar no prazo indicado no ponto 5 do artigo 12.<sup>o</sup>

2 — Da decisão do secretariado nacional, e apenas em casos de expulsão, cabe recurso à comissão de fiscalização de actividades que, e depois de apreciar o processo no prazo máximo de quinze dias, poderá ouvir o membro acusado e o secretariado nacional antes da decisão final.

3 — A decisão final da comissão de fiscalização de actividades deverá ser transmitida por escrito ao acusado no prazo máximo de sessenta dias.

4 — Da decisão da comissão de fiscalização de actividades não cabe recurso.

## CAPITULO VI

### Da organização estrutural do Sindicato

#### SECÇÃO I

##### Disposições gerais

###### ARTIGO 14.<sup>o</sup>

A organização estrutural do Sindicato comporta:

- 1 — Comissões de empresa;
- 2 — Secções regionais;
- 3 — Secretariado nacional;
- 4 — Comissão de fiscalização de actividades;
- 5 — Congresso.

###### ARTIGO 15.<sup>o</sup>

Todas as eleições são efectuadas por voto e escrutínio directo e secreto.

###### ARTIGO 16.<sup>o</sup>

As eleições e candidaturas estão sujeitas a regulamentação especial a aprovar em congresso.

#### SECÇÃO II

##### Comissões de empresa

###### ARTIGO 17.<sup>o</sup>

As comissões de empresa são compostas por todos os membros do Sindicato que exercem a sua profissão numa determinada empresa ou local de trabalho.

§ único. Se o número de membros do Sindicato numa dada empresa for superior a cem, pode-se criar uma intercomissão da empresa, prevalecendo o critério da localização dos postos de trabalho para esta subdivisão. As funções a desempenhar por estas intercomissões são exactamente as mesmas atribuídas à comissão de empresa.

###### ARTIGO 18.<sup>o</sup>

A comissão de empresa elegre os seus delegados de empresa em reunião convocada expressamente para o efeito, os quais constituirão o secretariado da comissão de empresa.

###### ARTIGO 19.<sup>o</sup>

O secretariado da comissão de empresa é composto por um secretário, um tesoureiro e um número de vogais considerados necessários, e a quem cabe a orientação de todas as tarefas a realizar.

###### ARTIGO 20.<sup>o</sup>

O mandato do secretariado da comissão de empresa é de dois anos.

###### ARTIGO 21.<sup>o</sup>

São deveres dos delegados de empresa:

- 1 — Estabelecer contactos e ligações entre os membros da empresa e a secção regional ou o secretariado nacional, na inexistência desta;
- 2 — Distribuir toda a informação do Sindicato aos membros da sua empresa;
- 3 — Vigiar a aplicação das disposições legais por parte das entidades patronais;
- 4 — Colaborar com o secretariado regional ou com o secretariado nacional, na inexistência desta, em todas as acções necessárias para as actividades do Sindicato;
- 5 — Assegurar a sua substituição por suplentes nos períodos de ausência ou impedimento;
- 6 — Angariar o maior número de membros para o Sindicato;
- 7 — Contribuir para a formação profissional e para a promoção social e cultural dos outros membros do Sindicato e restantes trabalhadores;

- 8 — Participar activamente, quando eleito, nos trabalhos do congresso;
- 9 — Frequentar cursos de formação sindical;
- 10 — Informar com espírito de isenção e rigor todas as novas situações de admissão ou suspensão de direitos a membros do Sindicato;
- 11 — Cooperar com o secretariado regional no estudo, negociação ou revisão de convenções colectivas de trabalho;
- 12 — Exercer as demais atribuições que lhe sejam expressamente confiadas pelo secretariado regional.

### SECÇÃO III

#### Secções regionais

##### ARTIGO 22.º

A secção regional agrupa todas as comissões de empresa de uma dada região, tendo funções a nível regional paralelas às das comissões de empresa.

§ único. O secretariado regional é composto por um secretário regional e oito vogais.

##### ARTIGO 23.º

A eleição para o secretariado regional é feita pelos delegados das comissões de empresa convocados especialmente para tal fim.

##### ARTIGO 24.º

O mandato do secretariado regional é de dois anos.

##### ARTIGO 25.º

A convocação para a eleição do secretariado regional é feita pelos responsáveis cessantes a trinta dias do final do seu mandato.

§ único. No caso da criação de uma secção regional esta convocação será feita pelo secretariado nacional.

##### ARTIGO 26.º

Só poderão candidatar-se ao secretariado regional os membros que estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

##### ARTIGO 27.º

O secretariado nacional nomeará uma comissão eleitoral composta por três membros que assistirá e fiscalizará todo o acto da eleição do secretariado regional convocada nos termos do artigo 25.º e sancionará ou não a sua legitimidade.

§ único. Das resoluções da comissão eleitoral cabe recurso à comissão de fiscalização de actividades.

##### ARTIGO 28.º

No caso de impedimento de qualquer membro do secretariado regional que o impeça de cumprir o mandato para que foi eleito, será este substituído por outro membro nas mesmas condições de elegibilidade a convite dos restantes membros do secretariado regional.

§ único. Quando se verificar impossibilidade, por qualquer motivo, de cumprimento do mandato por mais de 50 % do secretariado regional, efectuará nova eleição, nos termos destes estatutos.

##### ARTIGO 29.º

A eleição do secretariado regional deverá ser confirmada pelo secretariado nacional, depois de ouvida a comissão eleitoral nomeada para o efeito, no prazo máximo de quinze dias.

##### ARTIGO 30.º

Na primeira reunião do secretariado regional após a eleição serão distribuídas obrigatoriamente as funções e cargos de um

secretário, um secretário substituto e um tesoureiro e demais cargos.

§ único. O secretariado regional escolherá de entre o secretariado regional o seu substituto.

##### ARTIGO 31.º

Caso o secretariado regional não cumpra os seus deveres e tarefas, nomeadamente os consignados na declaração de princípios, estatutos e programa de acção, será destituído pela comissão de fiscalização de actividades, depois de ouvido o secretariado nacional.

##### ARTIGO 32.º

Para além das funções inseridas no artigo 22.º cabe ainda ao secretariado regional:

1 — Ser o executivo da secção regional, dentro dos princípios estatutários e de acordo com as decisões adoptadas pelo congresso;

2 — Representar o Sindicato externamente em relação a terceiros no âmbito territorial da sua região;

3 — Organizar o corpo de delegados de empresa e assegurar a sua actividade;

4 — Convocar, apoiar e fiscalizar a eleição do secretariado das comissões de empresa;

5 — Criar grupos de trabalho e de estudo, relacionados com os interesses dos trabalhadores, a nível de região;

6 — Receber dos secretariados das comissões de empresa as quotas dos seus membros, enviando ao secretariado nacional o quantitativo estipulado em regulamento financeiro aprovado em congresso;

7 — Enviar ao secretariado nacional para ratificação o plano de trabalho e o orçamento aprovados pela secção regional até ao dia 15 de Novembro do ano subsequente a quem dizem respeito.

§ único. O plano de trabalho e o orçamento considerar-se-ão ratificados se o secretariado nacional sobre eles se não pronunciar até ao dia 30 de Novembro do ano subsequente a quem dizem respeito.

### SECÇÃO IV

#### Secretariado nacional

##### ARTIGO 33.º

O secretariado nacional é composto por um secretário-geral e dezasseis vogais eleitos em congresso para um período de três anos.

##### ARTIGO 34.º

O secretariado nacional na sua primeira reunião designará de entre os seus membros os responsáveis pela coordenação dos departamentos existentes. Destes, um será, necessariamente, o departamento de economia e finanças, que terá como responsável o tesoureiro.

§ único. Apenas as assinaturas do secretário-geral ou, quando este esteja ausente, a do secretário-geral substituto e do tesoureiro obrigarão o Sindicato em questões financeiras a nível nacional e internacional.

##### ARTIGO 35.º

O secretário-geral escolherá de entre o secretariado nacional o secretário-geral substituto, a quem caberá a tarefa de o representar na sua ausência.

##### ARTIGO 36.º

As funções do secretariado nacional são idênticas às do secretariado regional mas de âmbito nacional e, para além destas, especificamente:

1 — Representar o Sindicato a nível nacional e internacional;

2 — Velar pelo cumprimento dos estatutos e executar as deliberações do congresso;

3 — Acompanhar e apoiar os trabalhos dos secretariados regionais, especificamente no que se refere ao plano de acção, questões financeiras, expansão e divulgação;

- 4 — Publicar regulamentos e normas de serviço;
  - 5 — Nomear a comissão eleitoral das eleições dos secretariados regionais;
  - 6 — Apreciar processos de averiguação, dando o seu parecer;
  - 7 — Editar o jornal do Sindicato e quaisquer outras publicações de interesse;
  - 8 — Homologar as eleições dos secretariados regionais;
  - 9 — Ratificar os planos de trabalho e orçamentos dos secretariados regionais;
  - 10 — Nomear a comissão organizadora do congresso até dezasseis semanas antes da data do mesmo;
  - 11 — Apresentar até 15 de Dezembro de cada ano à comissão de fiscalização de actividades, para aprovação, o orçamento para o ano subsequente;
  - 12 — Publicar anualmente, e até 31 de Março de cada ano, relatório e contas relativos ao ano antecedente.
- § único. Os relatórios e contas relativos aos três anos anteriores serão apreciados e votados em cada congresso;
- 13 — Criar comissões nacionais de trabalho, de estudo, técnicas ou consultivas que considerar necessárias para a prossecução dos fins do Sindicato;
  - 14 — Reunir ordinariamente de dois em dois meses, ou extraordinariamente sempre que o motivo o justifique, a pedido do secretário-geral ou de qualquer membro dos departamentos, depois de ouvido o secretário-geral.

#### ARTIGO 37.º

- O secretário-geral tem como tarefas específicas:
- 1 — Representar o Sindicato a nível nacional e internacional e exercer, como acção principal da sua missão, a direcção do Sindicato.
  - 2 — Presidir e orientar os trabalhos do secretariado nacional;
  - 3 — Acompanhar, apoiar e supervisionar as actividades dos secretariados regionais;
  - 4 — Orientar a política de empreendimentos.

#### SECÇÃO V

##### Comissão de fiscalização de actividades

#### ARTIGO 38.º

A comissão de fiscalização de actividades é composta por um presidente, um vice-presidente e três conselheiros, eleitos em cada congresso ordinário para um período de três anos.

#### ARTIGO 39.º

Os componentes da comissão de fiscalização de actividades não podem exercer qualquer outro cargo no Sindicato enquanto durar o seu mandato.

#### ARTIGO 40.º

São as seguintes as tarefas e funções da comissão de fiscalização de actividades:

1 — Cuidar que todos os membros e órgãos do Sindicato respeitem os princípios, programa de acção, estatutos e as directrizes do congresso;

2 — Receber as queixas que digam respeito às decisões do secretariado nacional ou de outros órgãos do Sindicato e formular parecer sobre elas;

3 — Apreciar e decidir sobre processos de averiguações instaurados a membros do Sindicato, conforme o estabelecido no capítulo V, e, especialmente, o artigo 13.º dos presentes estatutos, desde que sejam apresentados até um máximo de três meses depois de se ter verificado a ocorrência;

4 — Dar resposta aos mesmos processos de averiguação no prazo máximo de três meses. Da decisão não poderá haver recurso;

5 — Aprovar o orçamento do secretariado nacional, de acordo com o ponto 11 do artigo 36.º, nos quinze dias posteriores ao seu recebimento;

6 — Apresentar o relatório pormenorizado das suas actividades ao congresso, do qual constará parecer sobre os relatórios do secretariado nacional.

#### SECÇÃO VI

##### Congresso

#### ARTIGO 41.º

O congresso é o órgão supremo do Sindicato. Realizar-se-á obrigatoriamente de três em três anos, por convocação do secretariado nacional.

#### ARTIGO 42.º

Os congressos extraordinários podem realizar-se por convocação do secretariado nacional, da comissão de fiscalização de actividades ou a pedido de dois quintos dos delegados de empresa, sempre que estes o julguem necessário.

#### ARTIGO 43.º

Os delegados ao congresso serão eleitos pelas secções regionais, expressamente convocadas para o efeito.

#### ARTIGO 44.º

O congresso extraordinário funcionará com os delegados eleitos para o congresso anterior.

#### ARTIGO 45.º

O congresso ordinário será sempre marcado com o prazo mínimo de seis meses sobre a data em que perfaz três anos que se efectuou o último congresso ordinário.

#### ARTIGO 46.º

A comissão organizadora do congresso terá a seu cargo toda a organização do mesmo a partir da data em que for nomeada nos termos do ponto 10 do artigo 36.º

#### ARTIGO 47.º

A eleição de delegados ao congresso consta do regulamento eleitoral.

#### ARTIGO 48.º

Todas as teses que os membros do Sindicato desejem apresentar à discussão devem ser enviadas à comissão organizadora do congresso pelo menos até doze semanas antes da data deste.

§ único. Em casos especiais em que as teses apresentadas sejam de grande interesse para o Sindicato, a comissão organizadora do congresso decidirá da sua aceitação fora do prazo estabelecido.

#### ARTIGO 49.º

A comissão organizadora do congresso deverá dar a conhecer a todos os membros do Sindicato o conteúdo das teses até seis semanas antes deste.

#### ARTIGO 50.º

O congresso só poderá tomar decisões se estiverem presentes pelo menos dois terços dos delegados eleitos.

§ único. As decisões serão tomadas por maioria simples.

#### ARTIGO 51.º

O congresso decidirá do seu próprio regimento e elegerá a mesa da presidência.

#### ARTIGO 52.º

Terão igualmente assento no congresso:

- 1 — Comissão de fiscalização de actividades;
- 2 — Secretariado nacional;
- 3 — Secretário, secretário substituto e tesoureiro de cada secretariado regional;
- 4 — Um elemento por cada comissão nacional existente.

#### ARTIGO 53.º

O congresso ordinário tem como tarefas principais:

- 1 — Apreciar o relatório da comissão de fiscalização de actividades e decidir sobre ele;

2 — Apreciar os relatórios anuais do secretariado nacional publicados nos anos posteriores ao último congresso ordinário e decidir sobre eles;

3 — Tomar posição sobre a política do Sindicato e sobre as tarefas a realizar;

4 — Eleger a comissão de fiscalização de actividades;

5 — Eleger o secretariado nacional e o secretário-geral;

6 — Mandar publicar e distribuir a todos os membros do Sindicato as suas conclusões;

7 — Discutir e aprovar, alterando ou não, o programa de acção para o triénio seguinte;

8 — Discutir e aprovar os regulamentos internos que lhe sejam presentes;

9 — Discutir e apresentar conclusões sobre as teses que lhe sejam apresentadas pelos membros do Sindicato.

#### ARTIGO 54.<sup>º</sup>

O congresso ordinário pode, se assim o entender, convocar um congresso extraordinário para alteração dos estatutos, ou para apreciar outros assuntos que, não constando da sua ordem de trabalhos, sejam reconhecidos como de grande interesse e premência para o Sindicato.

#### CAPÍTULO VII

##### Da gestão financeira

#### ARTIGO 55.<sup>º</sup>

Constituem fundos do Sindicato as quotas dos seus membros, as receitas extraordinárias e as contribuições extraordinárias.

#### ARTIGO 56.<sup>º</sup>

As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

1 — Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do Sindicato;

2 — Constituição de um fundo de reserva, que será representado por 10 % do saldo da conta de gerência e destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas e de que o secretariado nacional disporá depois de autorizado pela comissão de fiscalização de actividades;

§ único. A autorização da comissão de fiscalização de actividades deverá ser ratificada pelo primeiro congresso que se efectue após tal acto.

#### ARTIGO 57.<sup>º</sup>

A repartição das receitas entre os diversos órgãos do Sindicato será fixada em regulamento financeiro a aprovar em congresso.

#### CAPÍTULO VIII

##### Da dissolução ou fusão

#### ARTIGO 58.<sup>º</sup>

A fusão ou dissolução do Sindicato só se verificará por deliberação do congresso convocado expressamente para o efeito.

§ único. A deliberação, para ser válida, tem de ser tomada por, pelo menos, dois terços do congresso, em votação secreta.

#### ARTIGO 59.<sup>º</sup>

O congresso 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 seus membros.

#### CAPÍTULO IX

##### Das eleições

#### ARTIGO 60.<sup>º</sup>

Todas as alterações são efectuadas por voto e escrutínio directo e secreto.

#### ARTIGO 61.<sup>º</sup>

O regime eleitoral para todos os órgãos do Sindicato constará de regulamentação especial a apresentar pelo secretariado nacional e a aprovar em congresso.

#### CAPÍTULO X

##### Das relações Internacionais

#### ARTIGO 62.<sup>º</sup>

O Sindicato manterá relações com todas as organizações sindicais internacionais democráticas e reserva-se o direito de filiação na que melhor se identifique com os princípios que defende.

#### CAPÍTULO XI

##### Membros fundadores

#### ARTIGO 63.<sup>º</sup>

Serão considerados como membros fundadores do Sindicato todos os elementos presentes à assembleia que decidir da criação do mesmo, assinem a respectiva acta de constituição ou se fizerem no prazo máximo de trinta dias.

#### CAPÍTULO XII

##### Das alterações aos estatutos

#### ARTIGO 64.<sup>º</sup>

Os presentes estatutos só poderão ser alterados no primeiro congresso ordinário ou em congresso extraordinário expressamente convocado para o efeito.

#### ARTIGO 65.<sup>º</sup>

As deliberações relativas a alteração dos estatutos terão de ser tomadas por, pelo menos, dois terços dos delegados presentes ao congresso.

#### CAPÍTULO XIII

##### Das omissões dos estatutos

#### ARTIGO 66.<sup>º</sup>

Os casos omissos nestes estatutos serão decididos e regulamentados pelo secretariado nacional, que os apresentará posteriormente como proposta sua ao congresso.

#### CAPÍTULO XIV

##### Disposições transitórias

#### ARTIGO 67.<sup>º</sup>

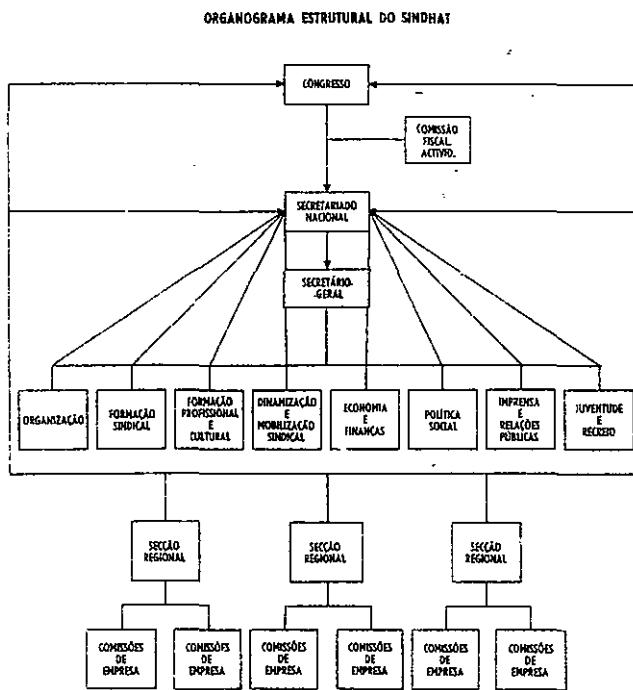
O primeiro congresso ordinário reunirá quando o secretariado nacional constatar da sua exequibilidade em termos financeiros e de mobilização, dentro do prazo máximo de dois anos após a publicação dos presentes estatutos no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### ARTIGO 68.<sup>º</sup>

Para o primeiro congresso ordinário poderão ser eleitos em igualdade de situação:

1 — Os membros fundadores;

2 — Os delegados de empresa no pleno gozo dos seus direitos sindicais.



### Declaração de princípios\*

1.º Os trabalhadores democráticos da hotelaria, alimentação e turismo, reunidos para análise da actual situação política, sócio-profissional dos sectores e sobre o movimento sindical português, aceitam os princípios que estão consignados em todos os documentos nacionais e internacionais que prossigam os mesmos fins desta declaração.

2.º Em especial, anota-se a condição de inferioridade económica, jurídica e política em que se encontram os trabalhadores e que se agrava na razão directa da sua desorganização, dessolidariedade e falta de consciência de classe, ao mesmo tempo que os ilumina enquanto a realidade dos seus interesses e condição social, contribua a tornar mais eficaz e potente a acção colectiva que realizem em prol da sua melhoria, dignificação e ulterior libertação definitiva.

3.º Defendendo que os sindicatos têm de ser organizações independentes de partidos, quaisquer que sejam as opções partidárias democráticas dos seus associados, devendo pertencer a estes o seu controlo total e exclusivo numa posição crítica que se enquadre às necessidades de luta do momento.

4.º Atendendo a que é urgente melhorar as condições de regulamentação das horas de trabalho, a contratação da mão-de-obra, a luta contra o desemprego, a garantia de um salário vital adequado, a protecção dos adolescentes, aprendizes e mulheres, o reconhecimento do princípio de salário igual a trabalho igual, reformas por limite de idade, pensões de viuvez e invalidez, o reconhecimento efectivo da liberdade sindical e a organização do ensino profissional, técnico e outras medidas análogas.

5.º É neste contexto sócio-político que se constitui o Sindicato Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo — Sindhat, o qual considera que o fortalecimento da unidade dos trabalhadores só é possível segundo uma perspectiva dinâmica onde se enquadra a prática de um sindicalismo forte, amplo e assente numa base verdadeiramente democrática.

\* Aprovada em assembleia realizada, para o efeito, em 25 e 26 de Fevereiro de 1978, em Lisboa.

(Registados em 17 de Janeiro de 1979, ao abrigo do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril.)

## SINDICATO DEMOCRÁTICO DA CONSTRUÇÃO, MADEIRAS, PORTARIA E AFINS (INDÚSTRIA E COMÉRCIO)

### Estatutos, projectos e declaração de princípios

#### Preâmbulo

Um grupo de trabalhadores democráticos da construção civil e madeiras, reunidos em trabalho de análise e reflexão sobre o actual movimento sindical português, elaboraram esta declaração de princípios, proclamando que só em democracia podem existir sindicatos livres e independentes, ao serviço dos trabalhadores e não de Governos, entidades patronais ou partidos políticos e que assim se oporá e combaterá com decisão a todas as actividades antidemocráticas que tentem levar à restrição ou abolição dos direitos fundamentais consagrados na Declaração Universal dos Direitos do Homem, assim como na Constituição da República Portuguesa.

### Declaração de princípios

1 — Considerando que o movimento sindical actual está errado.

2 — Considerando que após o 25 de Abril, alguns sindicatos mantiveram as suas características antidemocráticas e corporativas.

3 — Considerando que a sociedade portuguesa se encontra numa fase de transição do capitalismo para o socialismo democrático.

4 — Considerando que a orientação geral do sindicalismo nos países altamente industrializados e democráticos tem sido marcada por uma opção política de transformação social progressiva.

5 — Considerando que o povo trabalhador português revelou, por diversas vezes desde o 25 de Abril, a sua maturidade política ao rejeitar manipulações e ditaduras, e que o movimento sindical português não é património de qualquer ideologia ou de qualquer partido.

Baseados no direito de associação, decidem criar uma organização aberta a todos os trabalhadores, denominada Sindicato Democrático da Construção, Madeiras, Portaria e Afins (Indústria e Comércio), que lutará pela defesa dos interesses profissionais, económicos, sociais, culturais e políticos dos seus aderentes, onde quer que estejam em jogo, defendendo os seguintes princípios:

1 — O Sindecompa (IC) orienta a sua acção pelos princípios e direitos fundamentais da pessoa humana, onde a dignidade, o respeito, a justiça e a solidariedade são exigências primordiais do homem em sociedade, integrando a ordem político-jurídica institucionalizada na Constituição da República Portuguesa.

2 — O Sindecompa (IC) propõe-se promover um sindicalismo de massas solidamente implantado nos locais de trabalho, agrupando os trabalhadores de todas as categorias do ramo de actividade industrial que integram a indústria da construção civil e madeiras, sua promoção e comercialização.

3 — O Sindecompa (IC) aceita todos os trabalhadores que, respeitando as convicções pessoais, morais e religiosas de cada um, e solidários entre si, se queiram associar num sindicato democrático, independente do Governo, partidos políticos, confissões religiosas e do patronato.

4 — O Sindecompa (IC) repudia qualquer regime antidemocrático, que proíba o sindicalismo que preconizamos e que limite e viole a dignidade da pessoa humana, consignada na Declaração Universal dos Direitos do Homem.

5 — O Sindecompa (IC) afirma que o sindicalismo, quando democrático, livre e independente, é para os trabalhadores o instrumento necessário à sua promoção individual e colectiva e à transformação socialista e democrática da sociedade.

6 — O Sindecompa (IC) compromete-se solenemente a promover e defender entre outros, os seguintes direitos fundamentais:

a) Direito ao trabalho como meio natural de vida, à sua livre escolha, à garantia e estabilidade de emprego, não admitindo os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos. A reconversão dos trabalhadores que vejam os seus postos de trabalho extintos ou em perigo de extinção pela automação ou evolução da técnica deverá ser da inteira responsabilidade das entidades patronais ou suas associações;

b) Direito de um salário que permita ao trabalhador, assim como à sua família, um vida decente e digna;

c) Direito à entrada das forças representativas do trabalho nos organismos que determinam as directivas da política social e económica do País, conduzindo os trabalhadores ao exercício democrático do poder;

d) Direito à constituição de organizações sindicais livres e independentes e ao exercício da sua actividade sindical, compreendendo o direito à negociação e à greve como forma legítima de defesa dos interesses dos trabalhadores;

e) Direito à segurança social com participação dos trabalhadores na sua elaboração, decisão e administração, que vise a protecção na velhice, na doença, invalidez, viuvez, orfandade, bem como no desemprego ou outras situações de falta de subsistência e de capacidade para o trabalho;

f) Direito de acesso de todos os trabalhadores independentemente da sua condição a um serviço de saúde gratuito que proporcione todos os cuidados na medicina preventiva, curativa e de reabilitação;

g) Direito à aprendizagem e formação profissional dos trabalhadores, conjugando o trabalho manual e o trabalho intelectual.

7 — O Sindecompa (IC) declara solenemente defender e promover estes princípios, colocando o sindicalismo ao serviço dos interesses dos trabalhadores e intervindo a todos os níveis na política económica, social e cultural do País, proclamando:

a) A primazia do social sobre o económico e do trabalho sobre o capital;

b) A primazia do interesse colectivo sobre o interesse particular;

c) A defesa de todas as conquistas dos trabalhadores, já consignadas na Constituição;

d) A existência nas empresas de delegados sindicais.

8 — O Sindecompa (IC) convencido que as suas linhas de orientação são de molde a poder unir todos os trabalhadores, reserva-se o direito de escolher, em função dos seus princípios, as alianças sindicais e os meios que julgue mais úteis ao desempenho da sua verdadeira missão.

## CAPÍTULO I

### Denominação, âmbito, sede, fins e duração

#### ARTIGO 1.º

É constituída uma associação denominada Sindicato Democrático da Construção Civil, Madeiras, Portaria e Afins (Indústria e Comércio) que integra todos os trabalhadores por conta de outrem que aceitem e defendam os ideais consagrados da declaração de princípios e exercam a sua actividade laboral em estabelecimentos ou empresas da indústria e do comércio no âmbito da construção civil, madeiras, portaria e sectores afins.

#### ARTIGO 2.º

O Sindicato exerce a sua actividade em todo o território nacional.

#### ARTIGO 3.º

A sede do Sindicato é em Lisboa.

§ único. O Sindicato pode criar, por deliberação do secretariado nacional, secções regionais ou outras formas de representação, sempre que o entenda necessário, para a prossecução dos seus fins.

#### ARTIGO 4.º

O Sindicato declara a sua independência face a Governos, entidades ou associações patronais, credos religiosos e partidos políticos, defendendo as teias consagradas na Constituição da República Portuguesa, bem como a segurança e o direito social dos seus membros.

§ único. O Sindicato procurará ver aplicadas na lei todas as convenções internacionais da OIT.

#### ARTIGO 5.º

O Sindicato, para atingir os seus fins, propõe-se:

- a) Lutar pela democratização da economia e da sociedade;
- b) Lutar por melhores condições de trabalho, económicas, sociais e culturais para todos os trabalhadores;
- c) Proporcionar aos seus membros uma formação sócio-profissional adequada;
- d) Defender e levar à prática condições legais para a efectiva liberdade de acção sindical;
- e) Melhorar as condições de segurança e higiene no trabalho;
- f) Garantir um trabalho de formação sindical eficaz para todos os seus membros e funcionários;
- g) Conceder aos seus membros protecção jurídica em questões de trabalho, matéria social, administrativa e fiscal;
- h) Promover a ocupação de tempos livres, nomeadamente pela criação de actividades culturais, desportivas e recreativas;
- i) A concessão de auxílio económico aos seus membros dentro das possibilidades financeiras do Sindicato, conforme estabelecido nestes estatutos;
- j) A participação no movimento cooperativista com a finalidade de proporcionar benefícios aos seus membros;
- l) O Sindicato assegurará o intercâmbio com organizações sindicais nacionais e internacionais e estabelecerá uma colaboração estreita com os organismos estrangeiros cujos fins concordem com os defendidos por este Sindicato.

#### ARTIGO 6.º

Para a prossecução dos seus fins e tarefas, o Sindicato deve:

- a) Intensificar a sua acção formativa e informativa com vista ao recrutamento e organização dos trabalhadores no seu ramo de actividade;
- b) Assegurar a informação dos seus membros, promovendo a publicação de jornais, boletins, circulares, reuniões, etc.;
- c) Recolher as receitas e assegurar a sua boa gestão.

## ARTIGO 7.º

O Sindicato é constituído por tempo indeterminado, sendo a sua extinção ou dissolução reguladas pelas normas legais aplicáveis e pelas regras dos presentes estatutos.

## CAPÍTULO II

### Dos seus membros

#### ARTIGO 8.º

Podem ser membros do Sindicato todos os trabalhadores que exerçam a sua profissão no âmbito da indústria e comércio da construção civil ou seus derivados.

#### ARTIGO 9.º

A admissão de membros do Sindicato obedece aos seguintes trâmites:

1 — O candidato a membro do Sindicato deve formular o seu pedido de inscrição junto do delegado de empresa:

a) No caso de não existir delegado de empresa, na empresa em que o trabalhador exerce a sua profissão, poderá este formular o seu pedido de inscrição directamente à secção regional;

b) Se não existir secção regional ou outra forma de representação do Sindicato no âmbito do distrito em que o trabalhador tem o seu local de trabalho ou residência, poderá este fazer o seu pedido de inscrição directamente ao secretariado nacional;

2 — O pedido de admissão deve ser acompanhado de duas fotografias.

3 — O delegado de empresa emitirá parecer sobre o pedido de inscrição enviando-o à secção regional.

§ único. No caso da alínea a) do n.º 1 deste artigo, a secção regional actuará como delegado de empresa e enviará o pedido de inscrição com o respectivo parecer ao secretariado nacional.

4 — Qualquer trabalhador que tenha perdido a qualidade de membro do Sindicato por expulsão, falta de pagamento de quotas ou outro motivo, poderá de novo requerer a sua admissão.

5 — A assinatura do candidato a membro do Sindicato no pedido de admissão pressupõe o conhecimento, aceitação e cumprimento, por parte deste, dos estatutos, declaração de princípios e demais deliberações do congresso.

#### ARTIGO 10.º

Não podem ser admitidos como membros do Sindicato indivíduos que pela sua conduta tenham apoiado medidas ou cometido delitos contra a pessoa humana, incluindo atentados contra a liberdade, e que seja, por qualquer forma, contrária ao conteúdo da declaração de princípios e dos estatutos do Sindicato.

#### ARTIGO 11.º

##### São direitos dos membros:

1 — Eleger e ser eleitos para os diversos órgãos deliberativos e executivos do Sindicato, nas condições estabelecidas nos presentes estatutos ou regulamentos devidamente aprovados pelo congresso;

2 — Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou por quaisquer instituições dele dependentes ou a ele associadas e nos termos fixados pelos respectivos regulamentos aprovados em congresso;

3 — Beneficiar da acção desenvolvida pelo Sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais dos trabalhadores seus membros;

4 — Beneficiar da educação económica, social, cultural e sindical prestada pelo Sindicato;

5 — Beneficiar dos subsídios, ajudas e protecção jurídica conforme preceituado nos presentes estatutos;

6 — Receber o cartão de membro do Sindicato.

§ único. O cartão de membro será autenticado pelo selo branco do Sindicato aposto sobre a fotografia do seu possuidor e sobre a assinatura do secretário-geral;

7 — Receber os estatutos, princípios e programa de acção do Sindicato;

8 — Apresentar teses para discussão em congresso nas condições estabelecidas nestes estatutos;

9 — Receber as teses apresentadas para discussão e as conclusões do Congresso nas condições estabelecidas nestes estatutos.

#### ARTIGO 12.º

##### São deveres dos membros:

1 — Pagar regularmente as suas quotizações;

2 — Adquirir e divulgar as edições do Sindicato;

3 — Participar nas actividades do Sindicato;

4 — Comunicar, no prazo de quinze dias, todas as mudanças de residência, empresa ou actividade profissional à secção regional ou ao secretariado nacional, na inexistência desta;

5 — Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses colectivos do Sindicato e seus membros;

6 — Cumprir os estatutos;

7 — Promover a difusão dos estatutos, princípios e programa de acção do Sindicato junto dos outros trabalhadores.

#### ARTIGO 13.º

A quotização será baseada no salário bruto mensal e será paga mensalmente.

§ único. O pagamento será efectuado nos primeiros dias de cada mês.

#### ARTIGO 14.º

Estão isentos do pagamento de quotas durante o período em que se encontrem nas referidas situações e desde que comuniquem por escrito e comprovem a sua situação à secção regional ou ao secretariado nacional, na inexistência desta:

1 — Os aprendizes com idade inferior a 17 anos;

2 — Os desempregados;

3 — Os membros que estejam a cumprir o serviço militar obrigatório;

4 — Os membros do sexo feminino que estiverem com baixa de parto;

5 — Os membros impedidos de trabalhar devido a doença prolongada por mais de três meses;

6 — Os reformados.

#### ARTIGO 15.º

Perdem a qualidade de membros do Sindicato os trabalhadores que:

1 — Adquirirem as incapacidades do artigo 10.º destes estatutos;

2 — Deixarem de pagar as suas quotas durante um período superior a três meses sem justificação válida, e depois de avisados não regularizarem a sua situação num prazo máximo de trinta dias;

3 — Expressamente comunicarem por escrito o seu pedido de demissão.

#### ARTIGO 16.º

Com a perda da qualidade de membro do Sindicato cessam imediatamente todos os seus direitos e deveres.

## CAPÍTULO III

### Regime disciplinar

#### ARTIGO 17.º

Podem ser aplicadas aos membros as penas de advertência, suspensão com perda de direitos por tempo não superior a seis meses e expulsão.

a) Duas advertências implicam a aplicação de uma pena de suspensão.

b) A expulsão faz cessar todos os direitos e deveres do membro punido.

#### ARTIGO 18.º

Nenhuma pena será aplicada sem que ao membro sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo de averiguações.

#### **ARTIGO 19.º**

Incorrem na sanção de advertência os membros que de forma injustificada não cumpram os seus deveres previstos no artigo 12.º

#### **ARTIGO 20.º**

Incorrem nas penas de suspensão com perda de direitos por tempo não superior a seis meses, ou de expulsão, consoante a gravidade da infracção, os membros que:

1 — Reincidentem em infracções passíveis da sanção prevista no artigo anterior;

2 — Prejudiquem os interesses do Sindicato, infringindo a declaração de princípios, os estatutos, o programa de ação ou directrizes saídas dos congressos;

3 — Praticuem actos lesivos dos interesses ou do bom nome do Sindicato ou dos seus membros.

#### **ARTIGO 21.º**

O processo de averiguações obedecerá aos seguintes trâmites:

1 — O processo de averiguações poderá ser aberto, a pedido de qualquer membro do Sindicato, junto da secção regional, ou do secretariado nacional, na inexistência desta.

a) O pedido de abertura do processo de averiguações deve ser sempre suficientemente fundamentado.

b) Se a queixa não estiver devidamente fundamentada ou se for provocada por má fé do queixoso, a secção regional, ou o secretariado nacional, na inexistência desta, mandará arquivar o processo e poderá, se assim o achar conveniente, abrir um processo contra o queixoso.

2 — A secção regional, ou o secretariado nacional, na inexistência desta, notificará por escrito o membro acusado, no prazo de quinze dias, o qual deverá, no mesmo prazo de tempo, apresentar a sua resposta por escrito;

3 — A secção regional, ou o secretariado nacional, na inexistência desta, nomeará no prazo de quinze dias após a recepção da resposta do arguido uma comissão de dois membros, a qual se encarregará, juntamente com outro membro nomeado pelo arguido, de averiguar o conflito e elaborar o processo;

4 — A secção regional, ou o secretariado nacional, na inexistência desta, na posse do processo final, apreciá-lo-á em reunião extraordinária e dará o seu parecer.

#### **ARTIGO 22.º**

O processo, depois de apreciado e de ter o parecer do secretariado nacional, é enviado à comissão de fiscalização de actividades dentro do prazo de quinze dias.

a) A comissão de fiscalização de actividades poderá, se o achar conveniente, ouvir o arguido, a comissão de averiguações, a secção regional e o secretariado nacional, antes da decisão final.

b) A decisão final da comissão de fiscalização de actividades deverá ser proferida e transmitida por escrito ao arguido no prazo máximo de sessenta dias.

c) Da decisão da comissão de fiscalização de actividades não cabe recurso.

### **CAPÍTULO IV**

#### **Organização estrutural do Sindicato**

##### **SECÇÃO I**

###### **Disposições gerais**

#### **ARTIGO 23.º**

A organização estrutural do Sindicato comporta:

- 1 — Núcleos de empresa;
- 2 — Secções regionais;

- 3 — Secretariado nacional;
- 4 — Comissão de fiscalização de actividades;
- 5 — Congresso.

#### **ARTIGO 24.º**

A duração do mandato dos membros eleitos para os diversos órgãos do Sindicato é de dois anos, podendo ser reeleitos duas ou mais vezes.

§ único. Exceptuam-se os membros eleitos em congresso para os órgãos nacionais, cujo mandato tem a duração de três anos.

#### **ARTIGO 25.º**

Todas as eleições são efectuadas por voto e escrutínio directo e secreto.

#### **ARTIGO 26.º**

As eleições e candidaturas estão sujeitas a regulamentação especial aprovada em congresso.

### **SECÇÃO II**

#### **Núcleos de empresa**

#### **ARTIGO 27.º**

Os núcleos de empresa são compostos por todos os membros do Sindicato que exerçam a sua profissão numa determinada empresa ou local de trabalho.

#### **ARTIGO 28.º**

O núcleo de empresa elege os seus delegados de empresa em reunião convocada expressamente para o efeito, os quais constituirão o secretariado do núcleo de empresa.

#### **ARTIGO 29.º**

O secretariado do núcleo de empresa é composto por um secretário, um tesoureiro e um número de vogais considerados necessários, a quem cabe a orientação de todas as tarefas a realizar.

#### **ARTIGO 30.º**

O mandato do secretariado do núcleo de empresa é de dois anos.

#### **ARTIGO 31.º**

Os delegados de empresa representam os trabalhadores junto do Sindicato e este junto da empresa.

#### **ARTIGO 32.º**

##### **São deveres dos delegados de empresa:**

1 — Estabelecer contactos e ligação entre os membros da empresa e a secção regional ou o secretariado nacional, na inexistência desta;

2 — Distribuir toda a informação do Sindicato aos membros do núcleo da sua empresa;

3 — Vigiar a aplicação das disposições legais por parte das entidades patronais;

4 — Colaborar com a secção regional, ou com o secretariado nacional, na inexistência desta, em todas as ações necessárias para as actividades do Sindicato;

5 — Assegurar a sua substituição por suplentes nos períodos de ausência ou impedimento;

6 — Angariar o maior número de membros para o Sindicato;

7 — Contribuir para a formação profissional e para a promoção social e cultural dos outros membros do Sindicato e restantes trabalhadores;

8 — Participar activamente, quando eleito, nos trabalhos do congresso;

9 — Frequentar cursos de formação sindical.

### SECÇÃO III

#### Secções regionais

##### ARTIGO 33.<sup>º</sup>

A secção regional agrupa todos os núcleos de empresa de uma região, tendo funções a nível regional paralelas às dos núcleos de empresa.

##### ARTIGO 34.<sup>º</sup>

A eleição para o secretariado regional é feita pelos delegados dos núcleos de empresa, convocados especialmente para tal fim.

##### ARTIGO 35.<sup>º</sup>

O executivo da secção regional está a cargo do secretariado regional.

##### ARTIGO 36.<sup>º</sup>

O secretariado regional é composto por um secretário regional, um secretário substituto, um tesoureiro regional e um número, no máximo, de seis vogais.

§ único. O mandato do secretariado regional é de dois anos.

##### ARTIGO 37.<sup>º</sup>

Ao secretário regional e ao tesoureiro cabe a responsabilidade da administração regional.

§ único. Apenas a assinatura destes dois membros ou de quem os substitua nos seus impedimentos legais obriga judicial e financeiramente a secção regional.

##### ARTIGO 38.<sup>º</sup>

A convocação para a eleição do secretariado regional é feita pelos responsáveis cessantes a trinta dias do final do seu mandato.

##### ARTIGO 39.<sup>º</sup>

Só poderão candidatar-se ao secretariado regional os membros que estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

##### ARTIGO 40.<sup>º</sup>

O secretariado nacional nomeará uma comissão eleitoral composta por três membros, que assistirá e fiscalizará todo o acto de eleição do secretariado regional, convocada nos termos do artigo 41.<sup>º</sup>, e sancionará ou não a sua legitimidade.

§ único. Das resoluções da comissão eleitoral cabe recurso para a comissão de fiscalização de actividades.

##### ARTIGO 41.<sup>º</sup>

No caso de qualquer membro do secretariado regional se encontrar impedido de cumprir o mandato para que foi eleito, será este substituído por outro membro, nas mesmas condições de elegibilidade, a convite dos restantes membros do secretariado regional.

§ único. Quando se verificar impossibilidade, por qualquer motivo, de cumprimento do mandato por mais de 50% do secretariado regional, efectuar-se-á nova eleição nos termos destes estatutos.

##### ARTIGO 42.<sup>º</sup>

Na primeira reunião do secretariado regional após a eleição serão distribuídas as funções e cargos do seu executivo.

##### ARTIGO 43.<sup>º</sup>

A eleição do secretariado regional deve ser confirmada pelo secretariado nacional, depois de ouvida a comissão eleitoral nomeada para o efeito.

### ARTIGO 44.<sup>º</sup>

Caso o secretariado regional não cumpra os seus deveres e tarefas, nomeadamente os consignados na declaração de princípios, estatutos, programa de ação e directrizes do congresso, será destituído pela comissão de actividades, depois de ouvido o secretariado nacional.

§ único. Em caso de substituição do secretariado regional, o secretariado nacional nomeará uma comissão de gestão para a secção regional e convocará novas eleições no prazo máximo de sessenta dias.

##### ARTIGO 45.<sup>º</sup>

São tarefas e funções do secretariado regional:

1 — Ser o executivo da secção regional, dentro dos princípios estatutários e de acordo com as decisões adoptadas pelo congresso;

2 — Representar a secção regional internamente e externamente em relação aos membros e terceiros no âmbito territorial da região;

3 — Organizar o corpo de delegados de empresa e assegurar a sua actividade;

4 — Convocar, apoiar e fiscalizar a eleição dos delegados de empresa;

5 — Apoiar e formar os membros do Sindicato para desenvolvimento da ação organizativa dos trabalhadores nas empresas;

6 — Criar grupos de trabalho e de estudo relacionados com os interesses dos trabalhadores, a nível de regiões;

7 — Promover a nível regional a formação profissional e sindical dos seus membros;

8 — Distribuir toda a informação do Sindicato pelos membros da área da sua região;

9 — Receber dos delegados de empresa ou das empresas, as quotas dos seus membros, enviando ao secretariado nacional o total ou parte dessas quotizações, conforme regulamento financeiro aprovado em congresso;

10 — Enviar ao secretariado nacional para aprovação o plano de trabalho e o orçamento para o ano seguinte até ao dia 31 de Outubro de cada ano.

§ único. O plano de trabalho e o orçamento considerar-se-ão ratificados se o secretariado nacional sobre eles se não pronunciar até ao dia 30 de Novembro do ano anterior a que dizem respeito;

11 — Dirigir os serviços administrativos, incluindo os respectivos funcionários da secção regional.

### SECÇÃO IV

#### Secretariado nacional

##### ARTIGO 46.<sup>º</sup>

O secretariado nacional é composto por um secretário-geral e catorze vogais eleitos em congresso para um período de três anos.

##### ARTIGO 47.<sup>º</sup>

O secretariado nacional na sua primeira reunião designará de entre os seus membros os responsáveis pela coordenação dos departamentos existentes. Destes, um será necessariamente o departamento de economia e finanças, que terá como responsável o tesoureiro.

§ único. Apenas as assinaturas do secretário-geral, ou, quando este esteja ausente, a do secretário-geral substituto, e do tesoureiro obrigarão o Sindicato em questões financeiras a nível nacional ou internacional.

##### ARTIGO 48.<sup>º</sup>

O secretário-geral escolherá de entre o secretariado nacional o secretário-geral substituto, a quem caberá a tarefa de representar na sua ausência.

#### ARTIGO 49.<sup>º</sup>

As funções do secretariado nacional são idênticas às do secretariado regional, mas de âmbito nacional e, para além destas, especificamente:

- 1 — Representar o Sindicato a nível nacional e internacional;
  - 2 — Vedar pelo cumprimento dos estatutos e executar as deliberações do congresso;
  - 3 — Acompanhar e apoiar os trabalhos dos secretariados regionais, especificamente no que se refere ao plano de acção, questões financeiras, expansão e divulgação;
  - 4 — Publicar regulamentos e normas de serviço;
  - 5 — Nomear a comissão eleitoral das eleições dos secretariados regionais;
  - 6 — Apreciar processos de averiguação, dando o seu parecer;
  - 7 — Editar o jornal do Sindicato e quaisquer outras publicações de interesse;
  - 8 — Homologar as eleições dos secretariados regionais;
  - 9 — Ratificar os planos de trabalho e orçamento dos secretariados regionais;
  - 10 — Nomear a comissão organizadora do congresso até três meses antes da data do mesmo;
  - 11 — Apresentar até 15 de Dezembro de cada ano à comissão de fiscalização de actividades, para aprovação, o orçamento para o ano seguinte;
  - 12 — Publicar anualmente, e até 31 de Março de cada ano, relatório e contas relativos ao ano anterior.
- § único. Os relatórios e contas relativos aos três anos anteriores serão apreciados e votados em cada congresso ordinário;
- 13 — Criar comissões nacionais de trabalho, de estudo, técnicas ou consultivas que considerar necessárias para a prossecução dos fins do Sindicato;
  - 14 — Reunir ordinariamente de dois em dois meses, ou extraordinariamente, sempre que o motivo o justifique, a pedido do secretário-geral ou de qualquer membro dos departamentos, depois de ouvido o secretário-geral.

#### ARTIGO 50.<sup>º</sup>

O secretário-geral tem como tarefas específicas:

- 1 — Representar o Sindicato a nível nacional e internacional e exercer, como acção principal da sua missão, a direcção do Sindicato;
- 2 — Presidir e orientar os trabalhos do secretariado nacional;
- 3 — Acompanhar, apoiar e supervisionar as actividades dos secretariados regionais;
- 4 — Orientar a política de empreendimentos.

#### SECÇÃO V

##### Comissão de fiscalização de actividades

#### ARTIGO 51.<sup>º</sup>

A comissão de fiscalização de actividades é composta por um presidente, um vice-presidente e três conselheiros eleitos em cada congresso ordinário para um período de três anos.

#### ARTIGO 52.<sup>º</sup>

Os componentes da comissão de fiscalização de actividades não podem exercer qualquer outro cargo no Sindicato enquanto durar o seu mandato.

#### ARTIGO 53.<sup>º</sup>

São as seguintes as tarefas e funções da comissão de fiscalização de actividades:

- 1 — Cuidar que todos os membros e órgãos do Sindicato respeitem os princípios, programa de acção, estatutos e as directrizes do congresso;

2 — Receber as queixas que digam respeito às decisões do secretariado nacional ou de outros órgãos do Sindicato e formular parecer sobre elas;

3 — Apreciar e decidir sobre processos de averiguação instaurados a membros do Sindicato conforme o estabelecido no capítulo III e, especialmente, o artigo 22.<sup>º</sup> dos presentes estatutos, desde que lhe sejam apresentados até um máximo de sessenta dias depois de se ter verificado a ocorrência;

4 — Dar resposta aos mesmos processos de averiguação no prazo máximo de sessenta dias. Da decisão não poderá haver recurso;

5 — Aprovar o orçamento do secretariado nacional, de acordo com o ponto 11 do artigo 49.<sup>º</sup>, nos quinze dias posteriores ao seu recebimento;

6 — Apresentar o relatório pormenorizado das suas actividades ao congresso, do qual constará parecer sobre os relatórios do secretariado nacional.

#### SECÇÃO VI

##### Congresso

#### ARTIGO 54.<sup>º</sup>

O congresso é o órgão supremo do Sindicato. Realizar-se-á obrigatoriamente de três em três anos, por convocação do secretariado nacional.

#### ARTIGO 55.<sup>º</sup>

Os congressos extraordinários podem realizar-se por convocação do secretariado nacional, da comissão de fiscalização de actividades ou a pedido de dois quintos dos delegados de empresa, sempre que estes o julguem necessário.

#### ARTIGO 56.<sup>º</sup>

Os delegados ao congresso serão eleitos pelas secções regionais, expressamente convocadas para o efeito.

#### ARTIGO 57.<sup>º</sup>

O congresso ordinário será sempre marcado com o prazo mínimo de seis meses sobre a data em que perfaz três anos que se efectuou o último congresso ordinário.

#### ARTIGO 58.<sup>º</sup>

A comissão organizadora do congresso terá a seu cargo toda a organização do mesmo a partir da data em que for nomeada nos termos do ponto 10 do artigo 49.<sup>º</sup>

#### ARTIGO 59.<sup>º</sup>

A eleição de delegados ao congresso consta do regulamento eleitoral.

#### ARTIGO 60.<sup>º</sup>

Todas as teses que os membros do Sindicato desejem apresentar à discussão devem ser enviadas à comissão organizadora do congresso pelo menos até quarenta e cinco dias antes da data do mesmo.

§ único. Em casos especiais em que as teses apresentadas sejam de grande interesse para o Sindicato, a comissão organizadora do congresso decidirá da sua aceitação fora do prazo estabelecido.

#### ARTIGO 61.<sup>º</sup>

A comissão organizadora do congresso deverá dar a conhecer a todos os membros do Sindicato o conteúdo das teses até trinta dias antes do congresso.

#### ARTIGO 62.<sup>º</sup>

O congresso só poderá tomar decisões se estiverem presentes pelo menos dois terços dos delegados eleitos.

§ único. As decisões serão tomadas por maioria simples.

#### **ARTIGO 63.º**

O congresso decidirá do seu próprio regimento e elegerá a mesa da presidência.

#### **ARTIGO 64.º**

Terão também assento no congresso:

- 1 — Comissão de fiscalização de actividades;
- 2 — Secretariado nacional;
- 3 — Secretário, secretário substituto e tesoureiro de cada secretariado regional;
- 4 — Um elemento por cada comissão nacional existente.

#### **ARTIGO 65.º**

O congresso ordinário tem como tarefas principais:

- 1 — Apreciar o relatório da comissão de fiscalização de actividades e decidir sobre ele;
- 2 — Apreciar os relatórios anuais do secretariado nacional publicados nos anos posteriores ao último congresso ordinário e decidir sobre eles;
- 3 — Tomar posição sobre a política do Sindicato e sobre as tarefas a realizar;
- 4 — Eleger a comissão de fiscalização de actividades;
- 5 — Eleger o secretariado nacional e o secretário-geral;
- 6 — Mandar publicar e distribuir a todos os membros do Sindicato as suas conclusões;
- 7 — Discutir e aprovar, alterando ou não, o programa de acção para o triénio seguinte;
- 8 — Discutir e aprovar os regulamentos internos que lhe sejam presentes;
- 9 — Discutir e apresentar conclusões sobre as teses que lhe sejam apresentadas pelos membros do Sindicato.

#### **ARTIGO 66.º**

O congresso ordinário pode, se assim o entender, convocar um congresso extraordinário para alteração dos estatutos ou para apreciar outros assuntos que, não constando da sua ordem de trabalhos, sejam reconhecidos como de grande interesse para o Sindicato.

### **CAPÍTULO V**

#### **Gestão financeira**

#### **ARTIGO 67.º**

Constituem fundos do Sindicato:

- 1 — As quotas dos seus membros;
- 2 — As receitas extraordinárias;
- 3 — As contribuições extraordinárias.

#### **ARTIGO 68.º**

As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

- 1 — Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do Sindicato;
- 2 — Constituição de um fundo de reserva, que será representado por 10% do saldo da conta de gerência e destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas e de que o secretariado nacional disporá depois de autorizado pela comissão de fiscalização de actividades.

#### **ARTIGO 69.º**

A repartição das receitas entre os diversos órgãos do Sindicato será fixada em regulamento financeiro a aprovar em congresso.

### **CAPÍTULO VI**

#### **Fusão e dissolução**

#### **ARTIGO 70.º**

A fusão ou a dissolução do Sindicato só se verificarão por deliberação do congresso convocado expressamente para o

efeito, que definirá os termos em que qualquer delas se processará.

§ único. A deliberação para ser válida tem de ser tomada por, pelo menos, dois terços do congresso, em votação directa e secreta.

#### **ARTIGO 71.º**

Em caso algum os bens do Sindicato podem ser distribuídos pelos seus membros.

### **CAPÍTULO VII**

#### **Alterações aos estatutos**

#### **ARTIGO 72.º**

Os presentes estatutos só poderão ser alterados por congresso extraordinário expressamente convocado para o efeito ou no primeiro congresso ordinário após a publicação dos presentes estatutos no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### **ARTIGO 73.º**

As deliberações relativas às alterações dos estatutos terão de ser tomadas por, pelo menos, dois terços dos delegados presentes ao congresso.

### **CAPÍTULO VIII**

#### **Eleições**

#### **ARTIGO 74.º**

O regime eleitoral para todos os órgãos do Sindicato constará de regulamentação especial a apresentar pelo secretariado nacional e a aprovar em congresso.

#### **ARTIGO 75.º**

Todas as eleições são por escrutínio directo e secreto.

### **CAPÍTULO IX**

#### **Relações internacionais**

#### **ARTIGO 76.º**

O Sindicato manterá relações com todas as organizações sindicais internacionais democráticas e reserva-se o direito de filiação na que melhor se identifique com os princípios que defende.

### **CAPÍTULO X**

#### **Omissões dos estatutos**

#### **ARTIGO 77.º**

Os casos omissos nestes estatutos serão decididos e regulamentados pelo secretariado nacional, que os apresentará posteriormente como proposta sua ao congresso extraordinário convocado para revisão dos estatutos ou no primeiro congresso ordinário.

### **CAPÍTULO XI**

#### **Membros fundadores**

#### **ARTIGO 78.º**

Serão considerados como membros fundadores do Sindicato todos os elementos presentes à assembleia que decidir da criação do mesmo que assinem a respectiva acta de constituição e se filiem no prazo máximo de trinta dias.

## CAPÍTULO XII

### Disposições transitórias

#### ARTIGO 79.º

O primeiro congresso ordinário reunirá dentro do prazo máximo de dois anos após a publicação dos presentes estatutos no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### ARTIGO 80.º

Para o primeiro congresso ordinário poderão ser eleitos em igualdade de situação:

- 1 — Os membros fundadores;
- 2 — Os delegados de empresa no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

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

## ALTERAÇÕES

### SINDICATO DOS MOTORISTAS DO DISTRITO DO PORTO

#### ALTERAÇÕES AOS ESTATUTOS

#### ARTIGO 1.º

O Sindicato é uma associação sindical e denomina-se Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito do Porto.

#### ARTIGO 9.º

São sócios do Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito do Porto os trabalhadores que na área abrangida pelo Sindicato exerçam a profissão de motorista.

#### ARTIGO 78.º

1.º Os sócios de outros sindicatos de transportes, quando passem a exercer a sua profissão na área do Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito do Porto, são imediatamente havidos após a respectiva inscrição, como sócios de pleno direito, para todos os efeitos consignados nos presentes estatutos.

2.º Na sua inscrição no Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito do Porto serão os sócios dos outros sindicatos de transportes dispensados do pagamento de jóia.

3.º .....

(Registado em 11 de Dezembro de 1978, ao abrigo do artigo 10.º, n.º 6, do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril.)