

Boletim do Trabalho e Emprego

6

1.ª SÉRIE

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

Preço 7\$50

BOL. TRAB. EMP.	LISBOA	VOL. 45	N.º 6	p. 283-310	15-FEV-1977
-----------------	--------	---------	-------	------------	-------------

INDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos:

Pág.

- Prorrogação do prazo de concessão de subsídio de desemprego aos homens da rua 284
- Constituição de uma comissão técnica para elaboração de uma PRT para os lagares de azeite do dist. de Bragança 284

Portarias de extensão:

- PE do CCT indústria vidreira 285
- PE do CCT entre as assoc. comerciais do dist. de Braga e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Similares do Dist. de Braga 285
- PE do CCT entre a Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o Sind. Nacional dos Trabalhadores da Ind. Alimentar 286
- PE do CCT entre o Sind. dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Centro, Sul e Ilhas e das Moagens do Centro e Sul e a Assoc. Nacional de Moagem de Ramas e Espadas de Milho e Centeio 286
- Aviso para PE do CCT profissionais de escritório e de vendas de Ponta Delgada 287
- Aviso para PE do CCT entre empresas estatizadas, nacionalizadas e públicas ligadas à ind. de pesca e o Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pescas 287
- Aviso para PE do CCT entre o Sind. dos Profissionais das Ind. de Alimentação e Bebidas do Dist. de Angra do Heroísmo e a firma Lacticínios da Ilha Terceira, L.^{da} 288
- Aviso para PE do ACT entre várias empresas com armazéns de vinhos, frutas, produtos hortícolas, mercearia, materiais de construção, ferragens, cabedais, artigos ou possuidoras de depósitos onde se arrecadam mercadorias, no dist. de Funchal, e o Sind. Nacional dos Profissionais dos Armazéns do Dist. do Funchal 288
- Aviso para PE do CCT entre o Sind. Livre dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Dist. de Faro e as assoc. do comércio retalhista do dist. de Faro 288
- Aviso para PE do CCT entre o Sind. dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Dist. de Ponta Delgada e empresas de construção civil do mesmo dist. 289
- Aviso para PE do CCT entre empresas prestamistas e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio do Dist. do Porto 289

Convenções colectivas de trabalho:

- ACT — TAP. Tabelas salariais 289
- CCT Ind. curtumes — Deliberação da comissão paritária 290
- CCT entre as Assoc. do Comércio Retalhista do Dist. de Faro e o Sind. Livre dos Empregados de Escritório e Caixeiros do mesmo dist. 290
- Integração profissional a que se refere a cláusula 16.ª do CCT para a ind. química, para os trabalhadores da Petrogal (Norte) — Decisão da comissão arbitral 302

A. REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS

Prorrogação do prazo de concessão de subsídio de desemprego aos homens da rua

Considerando que continua sem alteração a grave situação de desemprego que afecta os trabalhadores do porto de Lisboa designados «homens da rua», a quem vem sendo recusado o direito ao trabalho, em virtude da sua não sindicalização;

Considerando que se espera que a situação destes trabalhadores deverá ser resolvida a curto prazo, através de estudos em curso, com vista à reestruturação dos serviços portuários de tráfego, estiva e conferência do porto de Lisboa:

1. Os Ministros do Trabalho e dos Assuntos Sociais determinam, ao abrigo do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 269/76, de 10 de Abril, e em obediência a imperativos de justiça social, a prorrogação do período de concessão do subsídio de desemprego até

31 de Março de 1977, nas condições estabelecidas pelo despacho ministerial que o concedeu.

2. Os trabalhadores a receber subsídio por efeito da prorrogação do período de concessão não poderão recusar emprego conveniente, desde que remunerado pelo salário mínimo nacional, situado até 30 km da área da sua residência e servido por transportes públicos.

3. O presente despacho produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1977.

Ministério do Trabalho, 8 de Fevereiro de 1977. — O Ministro do Trabalho, *Francisco Manuel Marcelo Curto*. — O Ministro dos Assuntos Sociais, *Armando Bacelar*.

Constituição de uma CT para elaboração de estudos preparatórios de uma PRT para a actividade de lagares de azeite do distrito de Bragança

Considerando as condições específicas do distrito, onde de entre actividades facilmente caracterizáveis e definíveis surge a dos lagares de azeite;

Considerando que se impõe, em relação ao sector agrícola, encontrar formas de sensibilização de patrões e trabalhadores para a necessidade de regulamentação de trabalho de diversas actividades do sector agrícola do distrito;

Considerando que os próprios trabalhadores que anualmente se empregam nes a actividade sazonal aspiram a ver estabilizado um critério de igualdade nas condições de prestação de trabalho;

Considerando, sobretudo, que não é de modo nenhum previsível qualquer tipo de iniciativa negocial, devido à não existência de organizações associativas no sector, e que, portanto, se impõe como única via

possível a da regulamentação administrativa desta actividade:

Determina-se, ao abrigo do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, a constituição de uma comissão técnica para elaborar os estudos preparatórios de uma PRT, com a seguinte composição:

Um representante da Secretaria de Estado do Trabalho (delegação de Bragança);

Um representante do Ministério do Comércio e Turismo;

Um representante das entidades patronais;

Um representante dos trabalhadores.

Ministério do Trabalho, 30 de Dezembro de 1976. — O Subsecretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE do CCT entre o Grémio Nacional da Indústria Vidreira e a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Entre, por um lado, o Grémio Nacional da Indústria Vidreira e a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro e, por outro lado, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Vidreira foi celebrado um contrato colectivo de trabalho, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 9, de 15 de Maio de 1976.

Considerando que a referida convenção se aplica somente às empresas representadas pelas Associações outorgantes;

Considerando os benefícios de ordem económica e social consagrados no contrato colectivo de trabalho em causa;

Considerando a vantagem de uniformizar, tanto quanto possível, as condições de trabalho dos trabalhadores da indústria vidreira e os encargos sociais das entidades patronais que os empregam;

Cumprido o disposto no n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, por publicação de aviso no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 9, de 15 de Maio de 1976, não tendo sido deduzida oposição:

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, pelo Secretário de Estado do Trabalho, com o parecer favorável do Ministério da Indústria e Tecnologia:

Artigo único. As disposições do contrato colectivo de trabalho celebrado entre, por um lado, o Grémio Nacional da Indústria Vidreira e a Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e, por outro lado, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Vidreira, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 9, de 15 de Maio de 1976, são tornadas extensivas a todas as empresas produtoras e transformadoras de vidros do continente não representadas pelas Associações outorgantes, bem como aos trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira ou que, não o sendo, se possam, contudo, nele filiar.

Ministério do Trabalho, 29 de Dezembro de 1976. — O Secretário de Estado do Trabalho, António Manuel Maldonado Gonelha.

PE do CCT entre as assoc. comerciais do dist. de Braga e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Similares do Dist. de Braga

No *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 12, de 30 de Junho de 1976, foi publicado o contrato colectivo de trabalho celebrado entre as associações comerciais do distrito de Braga, representadas pela Associação Comercial de Braga, Associação Comercial de Guimarães, Associação Comercial dos Concelhos de Fafe, Cabeceiras de Basto e Celorico de Basto, Associação Comercial de Vila Nova de Famalicão e Associação Comercial de Barcelos, e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Similares do Distrito de Braga.

Considerando que ficam apenas abrangidas por esta convenção as empresas representadas pelas Associações patronais outorgantes;

Considerando a existência de empresas do sector não filiadas nas Associações patronais outorgantes que têm ao seu serviço trabalhadores das categorias profissionais previstas no mencionado contrato colectivo de trabalho;

Considerando a justiça de garantir no distrito de Braga a uniformidade de condições de trabalho para os trabalhadores do sector;

Considerando que razões de natureza económica aconselham que, relativamente às mercearias e empresas nacionalizadas ou intervencionadas, se verifiquem certas restrições à extensão;

Considerando ainda que os fins prosseguidos pelas cooperativas de consumo impõem a sua exclusão do âmbito da presente portaria;

Cumprido o disposto no n.º 3 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, pela publicação de aviso no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 12, de 30 de Junho de 1976:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, pelo Secretário de Estado do Trabalho, com o parecer do Ministério do Comércio e Turismo:

Artigo 1.º — 1. As disposições constantes do contrato colectivo de trabalho celebrado entre as associações comerciais do distrito de Braga e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Similares do Distrito de Braga, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 12, de 30 de Junho de 1976, são tor-

nadas extensivas, salvo o disposto nos números seguintes, às entidades patronais daquele distrito não filiadas nas Associações outorgantes que pertençam ao mesmo sector económico e tenham ao seu serviço profissionais das categorias previstas na mencionada convenção, bem como a estes trabalhadores.

2. Não são abrangidos pela extensão determinada no número anterior as entidades patronais nem os trabalhadores de:

- a) Cooperativas de consumo;
- b) Mercenárias com três ou menos trabalhadores;
- c) Empresas intervencionadas ou nacionalizadas.

3. Mediante acordo entre os sindicatos representativos dos trabalhadores e as entidades patronais, a

extensão determinada no n.º 1 poderá passar a abranger, no todo ou em parte, os casos exceptuados no número anterior.

Art. 2.º — 1. A tabela salarial aplicável por força do n.º 1 do artigo anterior produz efeitos desde 1 de Março de 1976, podendo os encargos daí decorrentes ser satisfeitos até 30 de Junho de 1977.

2. Nos casos de aplicação por força do n.º 3 do artigo anterior, a data do início da produção de efeitos da tabela salarial será a fixada nos acordos previstos.

Ministério do Trabalho, 29 de Dezembro de 1976. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António Manuel Maldonado Gonelha*.

PE do CCT entre a Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o Sind. Nacional dos Trabalhadores da Ind. Alimentar

No *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 18, de 30 de Setembro de 1976, foi publicado o CCT celebrado entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) (sector horto-frutícola) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Alimentar.

Considerando que existem entidades patronais do mesmo sector económico tendo ao seu serviço profissionais das categorias previstas na convenção aos quais esta não se aplica;

Considerando a necessidade de uniformizar as condições de trabalho dos profissionais atrás referidos;

Considerando ainda o pedido formulado pelo sindicato outorgante na convenção;

Cumprido o disposto no n.º 3 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do n.º 1 do artigo 20.º do diploma legal citado, pelo Secretário de Estado do Trabalho, com o parecer favorável da Secretaria de Estado da Indústria Ligeira:

Artigo 1.º As disposições constantes do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Na-

cional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) (sector horto-frutícola) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Alimentar, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 18, de 30 de Setembro de 1976, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais que, no continente, exerçam as indústrias de *pickles*, mostardas, molhos, condimentos, conservas de azeitonas, conservas vegetais, produtos desidratados, atomizados ou liofilizados, bem assim aos trabalhadores ao seu serviço das categorias previstas na convenção.

Art. 2.º — 1. Ficam excluídas do âmbito de aplicação desta portaria as entidades patronais que tenham ao seu serviço três ou menos trabalhadores.

2. Mediante acordo entre o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Alimentar e a entidade patronal directamente interessada, a presente portaria poderá passar a abranger, no todo ou em parte, os casos exceptuados no número anterior.

Ministério do Trabalho, 29 de Dezembro de 1976. — O Secretário de Estado do Trabalho, *António Manuel Maldonado Gonelha*.

PE do CCT entre o Sind. dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Centro, Sul e Ilhas e das Moagens do Centro e Sul e a Assoc. Nacional de Moagem de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio.

Em 24 de Junho de 1976 foi celebrado entre o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Centro, Sul e Ilhas Adjacentes e das Moagens do Centro e Sul e a Associação Nacional dos Industriais

de Moagem de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio um contrato colectivo de trabalho, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 14, de 30 de Julho de 1976.

Tendo em consideração que o referido contrato apenas se aplica às empresas filiadas na Associação patronal outorgante existentes na área referida e ainda o interesse em uniformizar as condições de trabalho e remunerações de todos os trabalhadores do mesmo sector económico:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelo Secretário de Estado do Trabalho, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com parecer favorável da Secretaria de Estado da Indústria Ligeira:

Artigo 1.º As disposições do contrato colectivo de trabalho celebrado entre o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Centro, Sul e Ilhas Adjacentes e das Moagens do Centro e Sul e a Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Ramas e Espoadas de Milho e Centeio, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 14, de 30 de Julho de 1976, são tornadas extensivas a todas as empresas existentes na área de aplicação do contrato que per-

tençam ao mesmo ramo de actividade, não filiadas na Associação patronal outorgante, e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias nele previstas.

Art. 2.º A presente portaria tem efeitos retroactivos, no que se refere à tabela salarial, à data da entrada em vigor da convenção objecto de extensão, podendo o pagamento das diferenças salariais efectuar-se durante os cinco meses seguintes à da entrada em vigor desta portaria.

Art. 3.º Exceptuam-se do âmbito de aplicação da presente portaria as empresas e os trabalhadores abrangidos por regulamentação convencional específica e ainda os trabalhadores que exerçam a sua actividade em azenhas ou moinhos movidos, normalmente, a água e a vento.

Ministério do Trabalho, 29 de Dezembro de 1976. —
O Secretário de Estado do Trabalho, *António Manuel Maldonado Gonelha*.

Aviso para PE do CCT profissionais de escritório e de vendas de Ponta Delgada

Nos termos do disposto no 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, com a redacção que lhe foi conferida pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Livre dos Comerciantes, Industriais, Exportadores e Importadores do Distrito de Ponta Delgada e o Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas do Distrito de Ponta Delgada, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1977.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do citado artigo, tornará a referida convenção extensiva:

- a) Aos trabalhadores não sindicalizados das categorias previstas que se encontrem ao serviço das empresas representadas pela Associação Patronal outorgante;
- b) A todas as empresas não representadas pela Associação Patronal outorgante, que exerçam no distrito de Ponta Delgada as actividades de retalhistas, armazenistas, industriais, exportadores ou importadores, bem como aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas.

Aviso para PE do CCT entre empresas estatizadas, nacionalizadas e públicas ligadas à ind. de pesca e o Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pescas.

De harmonia com 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, e para os efeitos do n.º 5 do mesmo artigo, se torna público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de portaria de extensão da convenção colectiva de trabalho em epígrafe, pu-

blicada no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 22, de 30 de Novembro de 1976.

A portaria a emitir, ao abrigo do n.º 1 do artigo supracitado, tornará a convenção extensiva às empresas privadas, do mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias previstas na convenção.

Aviso para PE do CCT entre o Sind. dos Profissionais das Ind. de Alimentação e Bebidas do Dist. de Angra do Heroísmo e a firma Lacticínios da Ilha Terceira, L.^{da}

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 887/76, de 29 de Dezembro, se torna público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual extensão do contrato colectivo de trabalho, celebrado entre o Sindicato dos Profissionais da Indústria de Alimentação e Bebidas do Distrito de Angra do Heroísmo e a firma Lacticínios da Ilha Terceira, L.^{da}, publicado no Bo-

letim do Ministério do Trabalho, n.º 18/76, com o fim de o tornar aplicável às seguintes empresas que naquele distrito se dedicam à indústria de lacticínios, bem como aos respectivos profissionais com as categorias definidas no contrato.

Unicol e a sua delegação na Ilha Graciosa — Cooperativa Leitaria Ribeirense — Lacticínios Ilha de S. Jorge, L.^{da}

Aviso sobre PE do ACT entre várias empresas com armazéns de vinhos, frutas, produtos hortícolas, mercearia, materiais de construção, ferragens, cabedais, artigos ou possuidoras de depósitos onde se arrecadam mercadorias, no dist. do Funchal, e o Sind. Nacional dos Profissionais dos Armazéns do Dist. do Funchal.

De harmonia com 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 artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, para efeitos do n.º 5 do mesmo artigo, torna-se público que se projecte a emissão de uma portaria de extensão de acordo colectivo de trabalho celebrado, por um lado, entre várias empresas com armazéns de vinhos, frutas, produtos hortícolas, mercearia, materiais de construção, ferragens, cabedais, artigos ou possuidoras de depósito onde se arrecadam mercadorias, no distrito do

Funchal, e, por outro, o Sindicato Nacional dos Profissionais dos Armazéns do Distrito do Funchal, publicado no Boletim do Ministério do Trabalho, n.º 8/76.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do artigo 20.º do citado decreto-lei, tornará aquela convenção colectiva extensiva a todas as empresas que, no distrito do Funchal, se dediquem a qualquer das actividades reguladas pelo acordo colectivo objecto de extensão, e tenham ao seu serviço pessoal das categorias previstas no mesmo, bem como a estes profissionais.

Aviso para PE do CCT entre o Sind. Livre dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Dist. de Faro e as assoc. do comércio retalhista do dist. de Faro

Nos termos do n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com a redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, e para os efeitos do n.º 5 do mesmo artigo, torna-se público que se encontra em estudo a emissão de uma portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho em epígrafe, publicado neste mesmo Boletim, às relações de trabalho existentes entre as seguintes categorias de sujeitos:

- a) Entidades patronais não filiadas em qualquer das associações outorgantes do contrato, mas que, em função das actividades exercidas nelas, se podem filiar, e os trabalhadores ao seu serviço, filiados ou não no sindi-

cato outorgante, que se integrem em alguma das categorias previstas no contrato;

- b) Entidades patronais filiadas em qualquer das associações outorgantes e trabalhadores ao seu serviço não filiados no sindicato outorgante que se integrem em alguma das categorias previstas no contrato;
- c) Entidades patronais que, nos concelhos do distrito de Faro não compreendidos na área de aplicação do contrato, exerçam a actividade de comércio a retalho e os trabalhadores ao seu serviço, filiados ou não no sindicato outorgante, que se integrem em alguma das categorias previstas no contrato.

Aviso para PE do CCT entre o Sind. dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Dist. de Ponta Delgada e empresas de construção civil do mesmo dist.

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 887/76, de 29 de Dezembro, se torna público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual extensão do contrato colectivo de trabalho celebrado entre o Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Ponta Delgada e Empresas de Construção Civil do mesmo distrito, publicado no

Boletim do Ministério do Trabalho, de 28 de Fevereiro de 1975, com uma alteração relativa a horário de trabalho, publicada no *Boletim do Ministério do Trabalho*, de 30 de Maio de 1976.

A referida extensão visa abranger as empresas de construção civil que, naquele distrito, tenham ao seu serviço profissionais das categorias previstas na convenção referida, bem como estes profissionais.

Aviso para PE do CCT entre várias empresas prestamistas do dist. do Porto e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio do Dist. do Porto

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 887/76, de 29 de Dezembro, se torna público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual extensão do contrato colectivo de trabalho celebrado entre o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito do Porto e várias empresas prestamistas do mesmo distrito, publicado nesta data no *Boletim do Ministério do Trabalho*.

A referida extensão visa abranger todas as empresas que no distrito do Porto exerçam a actividade prestamista, bem como os respectivos profissionais ao seu serviço, com as categorias definidas no contrato: todos os profissionais ao serviço das empresas abrangidas pelo contrato, das categorias nele definidas, não inscritos no Sindicato outorgante.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

Revisão das tabelas salariais do ACT/TAP

Acta

Aos 24 dias do mês de Novembro de 1976 reuniram-se na sede da TAP, Edifício n.º 25, Aeroporto de Lisboa, o conselho de gerência desta empresa e a comissão sindical mandatada para revisão salarial do ACT/TAP, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 35, de 22 de Setembro de 1975.

Acordaram as partes em assinar, desde já, a título definitivo, o acordo de princípio a que se chegara na primeira fase das negociações, consubstanciado nas actas das reuniões respectivas, e que envolve um encargo anual da ordem dos 79 000 contos, incluindo já os encargos com a Previdência.

Assim, e em síntese:

1. A massa salarial acima indicada contempla todos os trabalhadores da TAP com vencimentos mensais fixos e tabelados, até 17 650\$, inclusive.

2. A respectiva distribuição far-se-á nos seguintes moldes:

a) Grupo A (tabela anexa n.º 1) aumento de 500\$;

b) Grupo B (tabela anexa n.º 1) aumento de 600\$;

c) Grupos C a H (tabela anexa n.º 1) aumento de 700\$;

d) PNC (tabela anexa n.º 2) aumento de 600\$;

e) PNT (tabela anexa n.º 2) atribuição ao escalão «Início» dos oficiais-pilotos do valor salarial (40 horas de voo) que até agora só auferiam após dois anos de antiguidade de serviço, ou seja, 23 510\$ (aviões com peso máximo à descolagem inferior a 180 t) e 27 270\$ (aviões com peso máximo à descolagem superior a 180 t), ficando, assim, eliminada a referência constante da parte final da dita tabela.

O Conselho de Gerência:

(Assinatura ilegível.)

A Comissão Sindical:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 4 de Fevereiro de 1977, no livro n.º 1, a fl. 40, com o n.º 184, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

Deliberação da comissão paritária emergente do CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e o Sind. dos Operários das Ind. de Curtumes dos Dist. do Porto, Braga e Santarém.

Contrato colectivo de trabalho para a indústria de curtumes depositado em 22 de Junho de 1976 a fl. 9 do livro n.º 1, com o n.º 49, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

Comissão paritária

Aos 14 de Dezembro de 1976, na sede da Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes, reuniu a comissão paritária emergente do contrato colectivo de trabalho assinado em 18 de Maio de 1976, estando presentes os Srs. Joaquim Narciso Ferreira, António Augusto Ribeiro da Silva e Dr. Júlio Nunes Pereira da Silva Ranito por parte daquela Associação, e os Srs. António Cerqueira Neves, Diamantino Manuel Gaivoto e António de Sousa Pinto por parte dos Sindicatos dos Operários da Indústria de Curtumes dos Distritos do Porto, Santarém e Braga, respectivamente.

Assistiu o assessor do Sindicato do Porto Sr. Dr. António Brochado.

Aberta a sessão às 15 horas e 30 minutos, foi lido o ofício n.º 217/76 do Sindicato do Porto, em que foi pedida a marcação de uma reunião «para tratar de assuntos que dizem respeito ao subsídio de Natal e nomeadamente as faltas por parto, acidente de tra-

balho e ainda no caso de o trabalhador se encontrar doente no período de Natal.» Entrando-se na discussão da matéria, foi por fim resolvido:

Faltas por parto — a comissão não chegou a acordo;

Faltas por acidente de trabalho — as faltas dadas por acidente de trabalho ao serviço da empresa não são consideradas para fins de concessão do subsídio de Natal;

Ausência do trabalhador no período de Natal, por doença — o trabalhador receberá naquele período o subsídio ou parte a que tiver direito.

Nada mais havendo a tratar, foi dada por finda a reunião, da qual se lavrou a presente acta, que, depois de lida e aprovada, vai ser assinada pelos presentes.

*Joaquim Narciso Ferreira.
António Augusto Ribeiro da Silva.
Júlio Nunes Pereira da Silva Ranito.
António Cerqueira Neves.
Diamantino Manuel Gaivoto.
António de Sousa Pinto.*

Depositado em 9 de Fevereiro de 1977, a fl. 40 do livro n.º 1, com o n.º 186, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCT entre o Sind. Livre dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Dist. de Faro e as Assoc. do Comércio Retalhista do Dist. de Faro

TEXTO DA MATÉRIA ACORDADA

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

Este contrato colectivo aplica-se às relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre empresas representadas pelas associações outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato Livre dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito de Faro.

Cláusula 2.ª

(Vigência e denúncia)

2 — A denúncia deverá ser feita com a antecedência mínima de sessenta dias, e consiste na apresentação de uma proposta de denúncia.

3 — A outra parte deverá apresentar uma contraproposta no prazo de trinta dias a contar da data da recepção da proposta de denúncia.

4 — 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.

5 — 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.

6 — A ausência da proposta de revisão ou alteração no prazo indicado implica a prorrogação do prazo de vigência do contrato por um período de um ano, salvo se, entretanto, entrar em âmbito nacional.

CAPÍTULO II

Actividade sindical na empresa

Cláusula 3.ª

(Princípios gerais)

1 — Os trabalhadores e Sindicatos têm direito de organizar e desenvolver a sua actividade sindical dentro da empresa.

2 — A entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 4.^a

(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 daquelas que integram comissões sindicais de empresa.

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

Cláusula 5.^a

(Comissões sindicais e intersindicais de empresa)

1 — A Comissão Sindical de 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 circular em todas as secções da empresa no exercício das suas funções.

Cláusula 6.^a

(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 e uma indemnização correspondente 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.

Cláusula 7.^a

(Direitos e deveres dos delegados sindicais)

1 — Aos delegados sindicais são assegurados os seguintes direitos:

- a) Para o exercício das suas funções, de um crédito de oito horas por mês, ou a 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, à 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 números 2, 3 e 4 da cláusula anterior.

Cláusula 8.^a

(Deveres da entidade patronal face à actividade sindical na empresa)

A entidade patronal é obrigada a:

- 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 empresa com cento e cinquenta ou mais trabalhadores;

- b) Facultar aos trabalhadores a realização de reuniões, nos locais de trabalho fora do horário 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, 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 carteira profissional

Cláusula 9.^a

(Classificação profissional)

Os trabalhadores abrangidos por este contrato são obrigatoriamente classificados nas categorias profissionais constantes do anexo I.

Cláusula 10.^a

(Período experimental)

1 — A admissão do trabalhador será feita a título experimental pelo período máximo de quinze dias.

3 — A comissão sindical, ou na sua falta ao delegado sindical respectivo, 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 aliciaamento 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 respectivo, pela entidade patronal, através do primeiro mapa de quotas a enviar após a admissão, com as seguintes informações: nome, residência, categoria, retribuição, datas de admissão e nascimento.

Cláusula 11.^a

(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 de 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 não poderão ser classificados em categoria inferior a caixeiro-ajudante.

Cláusula 12.^a

(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 aposentação 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 substituído não poderão ser inferiores às do substituído previsto 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-lhe-á dada sempre preferência no preenchimento dessas vagas, desde que reúna as condições necessárias, reconhecidas pela entidade patronal.

Cláusula 13.^a

(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.^a

(Quadro de pessoal)

1 — Trabalhadores do comércio:

- a) Será atribuída a categoria de caixeiro-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 de 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 caixeiro;
- f) Consideram-se secções diferenciadas as que, estando ou não fisicamente separadas, têm trabalhadores cujos serviços são exclusivamente ou predominantemente específicos dessas secções;
- g) As entidades patronais poderão ter ao seu serviço um número de praticantes que não exceda 25 % dos empregados constantes do respectivo quadro de densidade, fazendo-se no cálculo o arredondamento para a unidade superior. Caso não existam empregados, poderá haver um só praticante.

2 — Trabalhadores de escritório:

- a) Um chefe de escritório, nos escritórios em que haja vinte e cinco ou mais trabalhadores de escritório e correlativos;
- b) Um chefe de secção, nos escritórios em que haja um mínimo de seis trabalhadores de escritório e correlativos;

Nota. — O número de seis trabalhadores será alterado para cinco, se tal for imposto por portaria, durante a negociação deste contrato.

- c) O número total de estagiários não poderá exceder 25 % dos escriturários, com arredondamento para a unidade imediatamente superior;
- d) O número de dactilógrafos não poderá exceder 25 % dos escriturários e estagiários, com

arredondamento imediatamente superior, sem prejuízo de ser permitida a existência de um dactilógrafo nos escritórios com menos de quatro trabalhadores.

CAPÍTULO IV

Retribuições mínimas de trabalho

Cláusula 16.^a

(Retribuições certas mínimas)

1 — As retribuições certas mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as que constam no anexo II.

2 — Quando um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa e por uma variável, será sempre a parte certa a prevista na tabela em anexo, independentemente da retribuição variável.

3 — O pagamento dos valores correspondentes às comissões sobre vendas deverá ser efectuado, logo que as vendas se concretizem, através da sua respectiva facturação.

4 — Aos trabalhadores com funções de caixa será atribuído um abono mensal de 500\$, desde que seja responsável pelas falhas.

Cláusula 17.^a

(Deslocações)

1 — Aos trabalhadores deslocados em serviço da empresa serão assegurados os seguintes direitos:

- a) Pagamento das refeições, alojamento e transporte necessário, nos seguintes termos:

Diária — 350\$;

Alojamento e pequeno almoço — 180\$;

Almoço ou jantar — 90\$, ou pagamento das despesas contra apresentação de documentos comprovativos;

- b) Se o trabalhador utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe o valor do coeficiente 0,25 sobre o preço em vigor de um litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido.

Cláusula 18.^a

(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 19.^a

(Substituições temporárias)

- 1 — Sempre que um trabalhador substitui 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 do serviço militar por parte do trabalhador substituído.

Cláusula 21.^a

(Subsídio de Natal)

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar, até ao dia 15 de Dezembro, o subsídio correspondente a 100 % da retribuição mensal.

2 — Para os trabalhadores com retribuição mista, o subsídio de Natal tem o limite máximo de 12 000\$, excepto:

- a) Quando a parte fixa for superior àquele limite, caso em que o subsídio é devido 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.

3 — No caso de ainda não ter um ano de serviço, o trabalhador receberá um subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de serviço.

4 — Cessando o contrato de trabalho, este subsídio será pago em proporção dos meses do serviço prestado, aplicando-se idêntico regime em caso de suspensão do contrato por motivo não imputável ao trabalhador, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente de trabalho.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 22.^a

(Horário de trabalho)

1 — O horário de trabalho é de quarenta e quatro horas semanais para todos os trabalhadores, com excepção 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 — Na antevéspera de Natal e véspera de Ano Novo, ou no dia útil imediatamente antecedente, se aqueles coincidirem com um domingo, o período de trabalho poderá alongar-se até às 21 horas, sem prejuízo do pagamento das horas extraordinárias que forem devidas.

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

5 — O disposto nos n.ºs 2 a 4 não prejudica outros regimes que estejam a ser ou venham a ser praticados com base em legislação aplicável, não sendo desde já abrangidas as empresas dos seguintes ramos de actividade:

Lotarias;
Tabacarias (para venda exclusiva de tabacos e jornais);
Floristas;
Agências funerárias;
Artesanato (exclusivamente);
Drugstores;
Centros de jardinagem e viveiros de plantas;
Aviários (peixes vivos, aves e plantas).

6 — Este regime não prejudica outros mais favoráveis já em vigor decorrentes de disposição legal ou de convenção entre empresas e os respectivos trabalhadores.

Cláusula 23.^a

(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 em 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.

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 1.^a semana do mês seguinte àquela em que foi prestado, mediante recibo correctamente discriminado.

Cláusula 25.^a

(Trabalho nocturno)

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas 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

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 26.^a

(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 correspondentes 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 vencido e respectivo subsídio antes da incorporação, devendo aqueles avisar do facto a entidade patronal logo que convocados. Na impossibilidade do seu gozo, deverão 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 respectivo subsídio.

Cláusula 27.^a

(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.ºs 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 às férias e subsídio proporcional aos meses de serviço prestado no próprio ano da cessação do contrato.

5 — Este subsídio beneficiará de qualquer aumento de retribuição que se verifique até ao início das férias.

Cláusula 28.^a

(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 para todos os efeitos feriados, além dos decretados como obrigatórios, os seguintes dias:

Terça-feira de Carnaval;
Feriado municipal das localidades onde se situam as respectivas instalações.

Cláusula 29.^a

(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 excepção 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 30.^a

(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, tios, sogros, enteados, padrastos, genros, noras, cunhados 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 em cumprimento das suas funções;
- j) Em caso de doação de sangue, durante o dia da doação.

Cláusula 31.^a

(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 32.^a

(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 30.^a, quando não se prove a veracidade dos factos alegados, além de se consi-

derarem como não justificadas constituem infracção disciplinar.

3 — As faltas não justificadas poderão constituir infracção disciplinar quando excederem cinco dias seguidos ou dez interpolados no mesmo ano civil.

Cláusula 34.^a

(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 VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 35.^a

(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 36.^a

(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.

3 — 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.

4 — 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) Violação 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 de 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 serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade.

Cláusula 37.^a

(Rescisão por parte da entidade patronal ocorrendo justa causa)

1 — O despedimento do trabalhador tem de resultar sempre de justa causa.

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.

Cláusula 39.^a

(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.

CAPÍTULO VIII

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 lhes tiverem de fazer qualquer observação ou admoestação, que lhes 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 prestação 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 41.^a

(Deveres dos trabalhadores)

1 — 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 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 42.^a

(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 do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá a faculdade ao trabalhador de rescindir o contrato com justa causa, com a indemnização correspondente.

Cláusula 43.^a

(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.

Cláusula 44.^a

(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.^a

(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 46.^a

(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 desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas 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 incompatível para a entidade patronal;

- f) Direito de ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho sem perda de retribuição, desde que devidamente comprovadas;

5— Nos casos de frequência dos cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional o trabalhador deve informar a entidade patronal com a 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.

CAPÍTULO XI

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 51.ª

(Higiene e segurança no trabalho)

1— 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 52.ª

(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 XII

Sanções disciplinares

Cláusula 53.ª

(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 e ao seu comportamento anterior, 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.

CAPÍTULO XIII

Interpretação, integração e resolução de conflitos

Cláusula 54.ª

(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, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com a indicação da agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3 — Não é permitido, salvo unanimidade dos quatro representantes, tratar nas reuniões 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 XIV

Disposições transitórias

Cláusula 55.ª

(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.

ANEXO I

Definição de categorias

Grupo A — Caixeiros

1 — *Praticante*. — O trabalhador com menos de 18 anos que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

2 — *Servente*. — O trabalhador que cuida do ar-
rumo das mercadorias ou produtos no estabeleci-
mento ou armazém e de outras tarefas indiferen-
ciadas.

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 — *Repositor*. — O trabalhador que coloca os produtos nas prateleiras e locais de venda e que procede à sua reposição no caso de falta.

6 — *Embalador*. — O trabalhador que acondiciona e ou embala produtos diversos por métodos manuais, com vista à sua expedição ou armazenamento.

7 — *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.

8 — *Caixa de balcão*. — O trabalhador que recebe o numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio, verifica as somas devidas, recebe dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

9 — *Caixeiro*. — O trabalhador que vende mercadorias directamente ao público, fala com o cliente no local da venda e informa-se do género de produtos que deseja, enuncia o preço e esforça-se por concluir a venda.

10 — *Conferente*. — O trabalhador que controla e eventualmente regista a entrada e ou saída de mercadorias em armazém ou câmaras.

11 — *Fiel de armazém*. — Superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais, sendo pelos mesmos responsável, executa ou fiscaliza os respectivos documentos, responsabiliza-se pela arrumação e conservação 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, orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes, promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

12 — *Vendedor*. — O trabalhador 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 transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado de:

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.

13 — *Inspector de vendas.* — O trabalhador que inspeciona 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.

14 — *Expositor e ou decorador.* — O trabalhador que concebe e executa o arranjo de montras ou outros locais de exposição, segundo o seu sentido estético.

15 — *Caixeiro-encarregado ou chefe de secção.* — O trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal, coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas do estabelecimento ou secção.

Grupo B — Empregados de escritório

1 — *Estuda, organiza, dirige e coordena,* sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias: exercer, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

2 — *Chefe de secção.* — Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige um departamento de serviço administrativo.

3 — *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 é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

4 — *Correspondente em línguas estrangeiras.* — Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

5 — *Escriturário (primeiro, segundo e terceiro e estagiário).* — Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, 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 máquinas de escritório; verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das 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 *contrôle* e, por vezes, comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

6 — *Operador de máquinas de contabilidade.* — 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.

7 — *Dactilógrafo.* — 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, papéis-matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos; acessoriamente, pode executar serviços de arquivo.

8 — *Paquete.* — Trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços referidos na definição das funções dos contínuos e que são: execução de diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, fazer recados, estampilhar e entregar correspondência e executar diversos serviços análogos, tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

ANEXO II

Tabela salarial

Categorias

Grupo A — Chefe de escritório.

Grupo B:

Chefe de secção;
Caixeiro-encarregado;
Inspector de vendas;
Correspondente em línguas estrangeiras;
Guarda-livros.

Grupo C:

Primeiro-escriturário;
Primeiro-caixeiro;
Caixa de escritório;
Caixeiro-viajante;
Caixeiro de praça;
Expositor ou decorador;
Vendedor;
Fiel de armazém;
Operador de máquinas de contabilidade.

Grupo D:

Segundo-escriturário;
Segundo-caixeiro;
Conferente.

Grupo E:

Terceiro-escriturário;
Terceiro-caixeiro.

Grupo F:

Caixeiro-ajudante do 3.º ano;
Estagiário do 3.º ano;
Dactilógrafo do 3.º ano;
Repositor;
Embalador;
Caixa de balcão;
Servente;
Distribuidor;
Operador de máquinas.

Grupo G:

Caixeiro-ajudante do 2.º ano;
Estagiário do 2.º ano;
Dactilógrafo do 2.º ano.

Grupo H:

Caixeiro-ajudante do 1.º ano;
Estagiário do 1.º ano;
Dactilógrafo do 1.º ano.

Grupo I:

Praticante do 4.º ano;
Paquete do 4.º ano.

Grupo J:

Praticante do 3.º ano;
Paquete do 3.º ano.

Grupo L:

Praticante do 2.º ano;
Paquete do 2.º ano.

Grupo M:

Praticante do 1.º ano;
Paquete do 1.º ano.

Pela Associação dos Comerciantes Retalhistas dos Concelhos de Faro e S. Brás de Alportel:

Alvaro Lourenço da Conceição Correia.
António Bernardino Lopes.
António Manuel.

Pela Associação Patronal dos Comerciantes dos Concelhos de Tavira, Vila Real de Santo António, Castro Marim e Alcoutim:

Benedito Reis Fortunato Dias.
Carlos da Conceição Barros.
José Lopes Viegas.

Pela Associação Comercial de Portimão:

Deodato de Sousa Guerreiro.
Rui Pargana dos Santos.

Pela Associação dos Comerciantes do Concelho de Loulé:

Joaquim António de Matos.
António Simão Viegas.

Pelo Sindicato Livre dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito de Faro:

Maria Adelaide da Conceição Martins.
David de Sousa Rosa.
Francisco Manuel Costa Dias da Silva.
Vitor Manuel Ramos Rodrigues Dias.

Depositado em 10 de Fevereiro de 1977, a fl. 40 do livro n.º 1, com o n.º 187, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

Integração profissional a que se refere a cláusula 16.ª do CCT para a indústria química, para os trabalhadores da Petrogal (Norte) — Decisão da comissão arbitral

Decisão da comissão arbitral constituída para dirimir os conflitos surgidos quanto à reclassificação profissional de trabalhadores da Petrogal (Norte), representados pelo Sindicato Operário das Indústrias Químicas do Norte.

1. Pela portaria de regulamentação de trabalho para os trabalhadores químicos de vários sectores de actividade industrial de 20 de Dezembro de 1975, publicada

no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 46/75, tornaram-se extensivos à Petrogal (Norte) e aos seus trabalhadores representados pelo Sindicato Operário das Indústrias Químicas do Norte o Contrato Colectivo de Trabalho para as Indústrias Químicas, publicado no suplemento ao *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 23, de 22 de Junho de 1975, bem como a portaria de regulamentação de trabalho para as in-

dústrias químicas, publicada no mesmo *Boletim*, com as alterações introduzidas pela portaria de 20 de Dezembro de 1975.

Para cumprimento da cláusula 16.^a daquele contrato colectivo de trabalho, entabularam-se negociações entre o conselho de gerência da Petrogal e o Sindicato Operário das Indústrias Químicas do Norte, este com a assessoria de representantes da comissão central de trabalhadores e da comissão sindical química da Petrogal, e com o apoio alternado, ou conjuntamente, de representantes da Secretaria e da Subsecretaria de Estado do Trabalho, da Secretaria de Estado da Energia e Minas, da Direcção-Geral do Trabalho e da Direcção de Serviços de Regulamentação Colectiva do Trabalho, negociações essas que visaram fundamentalmente a reclassificação profissional face aos escalões profissionais previstos no referido CCT, e das quais resultaram soluções acordadas para a grande maioria dos trabalhadores. Só assim não aconteceu em relação a dezassete funções ou postos de trabalho, havendo que recorrer-se, para estes casos, a arbitragem.

2. E foi assim que, em reunião efectuada no Ministério do Trabalho, em que estiveram presentes representantes do Sindicato Operário das Indústrias Químicas do Norte e da comissão de trabalhadores, por um lado, e do conselho de gerência da Petrogal, por outro, com a assistência do director-geral das Relações Colectivas de Trabalho e de um representante da Secretaria de Estado da Energia e Minas, se acordou submeter-se a resolução dos dezassete casos, cuja integração profissional se não conseguira por negociações directas, a arbitragem a ser efectuada, a título pessoal, e exclusivamente, pelo Subsecretário de Estado do Trabalho, Sr. Maldona Gonet, sobre parecer técnico a emitir pela Direcção-Geral do Emprego.

Um técnico de análise de profissões da Direcção-Geral do Emprego procedeu à análise das profissões remetidas para a arbitragem, sendo sempre acompanhado por delegados sindicais nos contactos directos com os trabalhadores, cujas funções importava descrever, e em alguns casos pela chefia directa. Na reunião atrás referida o conselho de gerência da empresa prescindiu da faculdade de se fazer representar junto do técnico de análise de profissões. O resultado do seu trabalho veio a constituir o Parecer n.º 71-NEP/D/DSE/76; foi enviado ao director-geral das Relações Colectivas de Trabalho, do Ministério do Trabalho, um ofício de 30 de Junho, e dado a conhecer, por fotocópia, a todas as partes interessadas.

3. Entretanto, o Sr. Maldonado Gonet, com fundamento no facto de exercer o cargo de Secretário de Estado do Trabalho, declinou o convite para proceder à arbitragem em questão, tendo sugerido o nome do Sr. Engenheiro Rodrigues Lobo para o substituir, o que mereceu o acordo das partes. Convidado aquele para proceder à arbitragem, veio a aceitar, pondo, porém, como condição que cada uma das partes nomeasse também um árbitro, o que efectivamente veio a acontecer.

Em reunião efectuada no Ministério do Trabalho, e na presença do Sr. Dr. Valdemar Mota, em representação da Secretaria de Estado do Trabalho, compareceram em 29 de Outubro o Sr. Engenheiro Ro-

drigues Lobo e os árbitros nomeados pelo Sindicato Operário das Indústrias Químicas do Norte e pelo conselho de gerência da Petrogal, Srs. Manuel Gonçalves e Dr. Manuel Correia Pais, respectivamente. Estes credenciaram-se naquelas qualidades e ratificaram a escolha do Sr. Engenheiro Rodrigues Lobo para árbitro-presidente, tendo ainda acordado a data de 3 de Novembro para início da arbitragem.

4. A comissão arbitral reuniu-se na Secretaria de Estado da Indústria, sendo o árbitro sindical assessorado pelo delegado sindical da Petrogal, Sr. Humberto Ribeiro.

Notou-se desde logo que a comissão não dispunha de elementos de apreciação diferenciados e objectivos, nomeadamente, da proposta e contraproposta fundamentadas e de actas das negociações directas desenvolvidas, de onde se extraíssem com clareza as posições das partes e as justificações em que assentavam. Dispunha, porém, da análise e do parecer do técnico de análise de profissões da DGE, o qual, pela sua tecnicidade e neutralidade, superava aquelas deficiências, e foi considerado o elemento fundamental para a tomada de decisões.

5. Segundo os elementos em posse da comissão arbitral, designadamente as actas das negociações directas e o documento-parecer do técnico de análise de profissões, os pontos controvertidos, e sobre os quais a comissão se deveria pronunciar, respeitam à reclassificação profissional, face aos escalões previstos no CCT aplicável, dos trabalhadores que exercem as seguintes funções:

1.º caso. — Enchimento de lubrificantes:

- a) Trabalhadores indiferenciados; mecânico de 3.ª; enchedores de lubrificantes e massas lubrificantes, e mecânico de 2.ª;
- b) Mecânico de 1.ª;

2.º caso. — Enchedores de asfalto;

3.º caso. — Mecânico de 1.ª (moldação de parafinas);

4.º caso. — Fábrica de massas lubrificantes:

- a) Mecânico de 1.ª;
- b) Enchedores;

5.º caso. — Recondicionamento e enchimento de tambores (mecânico de 1.ª);

6.º caso. — Enchimento de combustíveis (enchedores e mecânicos de 2.ª);

7.º caso. — Expedição de combustíveis e lubrificantes (mecânicos de 2.ª);

8.º caso. — Recepção de embalagens vazias e produtos adquiridos (mecânicos de 2.ª);

9.º caso. — Enchedores — Sonap;

10.º caso. — Auxiliares de distribuição — Sonap;

11.º caso. — Encarregado de segurança A;

12.º caso. — Analista-chefe (laboratório);

13.º caso. — Encarregado A (parque de gases);

14.º caso. — Encarregado de 2.ª (Cidla);

15.º caso. — Encarregado B (terminal);

16.º caso. — Encarregado A (vigilância);

17.º caso. — Mecânicos-operadores (utilidades).

Nota. — Estes casos, objecto da arbitragem, vêm designados por referência a instalações e às categorias profissionais presentemente adoptadas na empresa.

6. O árbitro-presidente não pode deixar de referir o ambiente de cordialidade em que decorreram as reuniões, o que não excluiu uma vigorosa defesa dos respectivos pontos de vista pelos árbitros das partes.

7. Em resultado da decisão, por maioria em dois casos, passará a ser a seguinte a reclassificação profissional objecto da presente arbitragem:

1.º caso — Enchimento de lubrificantes

a) *Trabalhadores indiferenciados; mecânico de 3.ª enchedores de lubrificantes; mecânico de 2.ª:*

Na fase de negociação ficara acordado que todos os trabalhadores já classificados como mecânicos de 2.ª seriam integrados no escalão profissional de «especializados».

O Sindicato defendeu que nesse escalão deveriam ficar integrados os restantes trabalhadores em epígrafe, pois todos, incluindo o mecânico de 2.ª, exerciam as mesmas tarefas, sem qualquer diferenciação, trabalhando em regime de rotação, para além de considerar que as funções eram de certa complexidade.

O conselho de gerência sustentou, por sua vez, que as funções eram pouco complexas e rotineiras e que era alheio ao facto de os restantes trabalhadores estarem a exercer as tarefas que deveriam pertencer ao mecânico de 2.ª: o escalão em que aqueles deveriam ser integrados era o de «semiespecializados».

A comissão arbitral, apreciando e tomando em consideração a análise de funções elaborada pelo técnico do SNE, curando sobremaneira das funções efectivamente exercidas, e não de organigramas abstractos, desde que aqueles fossem ou pudessem ser conhecidos pela entidade patronal, descaracterizando-se, assim, eventuais actuações de má-fé, decidiu por unanimidade:

As funções exercidas pelo conjunto destes trabalhadores são, quando consideradas isoladamente, de simples execução, totalmente planificadas e definidas, pouco complexas e normalmente rotineiras e repetitivas. Porém, dado o volume de tarefas que todos exercem em regime de rotação, aquelas funções ganham um maior grau de complexidade. E entre elas algumas eram consideradas específicas de mecânicos de 2.ª, e como tal pela própria entidade patronal reconhecidas como integradas no escalão de «especializados».

Deverão, pois, todos os trabalhadores referenciados na epígrafe ser integrados no escalão profissional de «especializados».

b) *Mecânico de 1.ª:*

Conforme o decidido nas negociações, o escalão profissional de chefia foi, para efeitos internos, subdividido em três classes ou graus: A, B e C, por ordem decrescente de qualificação. O critério proposto pelo conselho de gerência para a integração nessas classes internas, o qual, embora contestado pelo Sindicato, acabou por servir de base nas negociações, foi o de «quem chefia quem». Isto é, seria o escalão profissional mais elevado dos seus subordinados que qualificaria internamente o «chefe».

A comissão arbitral reconheceu a insuficiência de tal critério, pois só a sua conjugação com outros factores poderá conduzir a soluções justas. Mas não nega a sua objectividade e simplicidade e a dificuldade que resultaria da admissão em negociações de um critério mais complexo se atrás dele não existir uma correcta qualificação de funções.

Foi, pois, esse o critério adoptado como base pela comissão arbitral, mas sem se excluir a possibilidade da sua correcção em casos claramente reveladores de elementos a ele extrínsecos que se considerassem deverem ser considerados.

Para o mecânico de 1.ª do enchimento de lubrificantes o conselho de gerência propôs o escalão «chefia 3», dado que chefia apenas semiespecializados (que em arbitragem passaram a especializados).

O Sindicato reclamou o escalão «chefia 2».

Verificadas as funções descritas no parecer do técnico do DGE, verificam-se não serem as mesmas de grande responsabilidade e complexidade.

Por outro lado, pelo critério de «quem chefia quem», a «chefia 2» só caberia a quem chefiasse trabalhadores integrados no escalão profissional de «especialistas», o que no caso vertente não acontece.

Tendo ponderado, decidiu a comissão arbitral por unanimidade que:

O mecânico de 1.ª do enchimento de lubrificantes deverá ser integrado no escalão «chefia 3»:

2.º caso — Enchedores de asfalto

Para este caso o conselho de gerência propôs o escalão profissional «semiespecializado», contrapondo o Sindicato o de «especializado».

Analizado o parecer do técnico da DGE, resulta para a comissão arbitral que as funções próprias destes enchedores são de simples execução, e não complexas, pelo que se enquadram no escalão de «semiespecializados».

É, porém, chamada a atenção para o facto de eles substituírem com frequência um mecânico de 1.ª (especialista) nas ausências deste, que, por serem frequentes, se poderão já considerar funções próprias dos enchedores.

Não pode a comissão arbitral tomar posição firme sobre este último aspecto. As substituições são reguladas por um mecanismo estabelecido na cláusula 30.ª do CCT, não devendo, fora das previsões e atribuições desta, influenciar a integração nos escalões profissionais.

A comissão arbitral não compete, até por falta de elementos seguros, julgar sobre a manutenção ou total desaparecimento do lugar do mecânico de 1.ª, agora especialista. Nestes termos, decide por unanimidade:

Os enchedores de asfalto devem ser integrados no escalão profissional de «semiespecializados» desde que efectivamente as funções específicas do mecânico de 1.ª (especialista) não sejam já consideradas como suas funções próprias com carácter definitivo. Se esta última condição se verificar, e atendendo a que as funções mais complexas se encontrarão repartidas, deverão então ser integrados no escalão de «especializados».

3.º caso — Mecânico de 1.ª (moldação de parafinas)

O conselho de gerência propôs a sua integração no escalão profissional «chefia 3». O Sindicato contrapôs o de «chefia 2».

Porque chefiavam especializados e dependem directamente de um encarregado A («chefia 2»), decide a comissão arbitral por unanimidade:

O mecânico de 1.ª da moldação de parafinas deve ser integrado no escalão profissional «chefia 3».

4.º caso — Fábrica de massas lubrificantes

a) Mecânico de 1.ª:

O conselho de gerência propôs a sua integração no escalão «especialista». O Sindicato contrapôs o de «chefia 3», por substituir eventualmente o técnico auxiliar.

O parecer do técnico da DGE leva à conclusão de não existirem funções de chefia e de as substituições terem carácter eventual, pelo que decide a comissão arbitral por unanimidade:

O mecânico de 1.ª da fábrica de massas lubrificantes deve ser integrado no escalão profissional de «especialista».

b) Enchedores:

O conselho de gerência propôs para estes trabalhadores o escalão profissional «semiespecializado». O Sindicato contrapôs o de «especializado».

O técnico da DGE considera as funções destes trabalhadores em tudo iguais às dos tratados na alínea a) do 1.º caso já arbitrado. A comissão arbitral também assim o considera, pelo que decide por unanimidade:

Os enchedores da fábrica de massas lubrificantes devem ser integrados no escalão profissional «especializados».

5.º caso — Recondicionamento e enchimento de tambores (mecânico de 1.ª)

O conselho de gerência propôs o escalão de «chefia 3».

O sindicato contrapôs o de «chefia 2».

Pelo parecer do técnico da DGE, analisado o grau de complexidade e responsabilidade das funções de chefia, atendendo a que chefiava especializados, não se deparando razões válidas para o afastamento do critério «quem chefiava quem», decide a comissão arbitral, por unanimidade, que:

O mecânico de 1.ª do recondicionamento e enchimento de tambores deve ser integrado no escalão profissional «chefia 3».

6.º caso — Enchimento de combustíveis (enchedores e mecânicos de 2.ª)

O conselho de gerência propôs a integração deste enchedor no escalão «semiespecializado». O Sindicato contrapôs o de «especializado».

Analisada a descrição de funções e o parecer do técnico da DGE, não se vêem razões para se decidir de modo diferente do 1.º caso, alínea a), e do 4.º caso,

alínea b), pelo que a comissão arbitral decide, por unanimidade:

Os enchedores e o mecânico de 2.ª do enchimento de combustíveis devem ser integrados no escalão profissional de «especializados».

7.º caso — Expedição de combustíveis e lubrificantes (mecânicos de 2.ª)

O conselho de gerência propôs o escalão profissional de «especializado». O Sindicato contrapôs o de «especialista».

No parecer do técnico da DGE consideram-se estas funções de «elevada responsabilidade». Mas da sua descrição ressalta não serem de exigente valor técnico, mas apenas de certa complexidade e delicadeza. Ora, a responsabilidade, isoladamente, não caracteriza o escalão de «especialista». Pelo que a comissão arbitral, por maioria, decide, com voto negativo do árbitro sindical (expresso em anexo) o seguinte:

Os mecânicos de 2.ª da expedição de combustíveis e lubrificantes devem ser integrados no escalão profissional «especializados».

8.º caso — Recepção de embalagens vazias e produtos adquiridos (mecânicos de 2.ª)

O conselho de gerência propôs o escalão de «especializados», o Sindicato contrapôs o de «especialistas».

Da descrição de funções não resultará claramente que as mesmas sejam «de execução de exigente valor técnico».

Porém, o parecer do técnico da DGE é neste caso categórico e muito explícito, ao afirmar que «somos de parecer que podem ser consideradas funções de execução de exigente valor técnico, embora enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente». Ora isto mais não é que a transcrição exacta da definição de «especialista» expressamente prevista no CCT. Dado que se reconheceu ter de ser o parecer daquele técnico o elemento fundamental a servir de base às decisões da comissão arbitral, esta decide por unanimidade que:

Os mecânicos de 2.ª da recepção de embalagens vazias e produtos adquiridos devem ser integrados no escalão profissional «especialista».

9.º caso — Enchedores — Sonap

O conselho de gerência propôs o escalão de «semiespecializado», o Sindicato o de «especializado».

Pareceu à comissão arbitral que a condução de carros-tanques e a colaboração na lubrificação das viaturas não serão funções próprias de enchedores, quer pelo seu carácter eventual, quer pela sua desnecessidade face à existência de titulares dessas tarefas, e nessa medida não terão de ser considerados na reclassificação daqueles trabalhadores. Reconheceu-se, ainda, que as funções, em si, não são complexas ou delicadas em grau acentuado, surgindo, assim, dúvidas sobre se a integração correcta não seria no escalão de «semiespecializado». Embora o parecer do técnico da DGE seja no sentido, por remissão para outros casos já arbitrados, dessa integração se fazer no escalão de «especializados».

A dúvida levantada vem a ser superada pelo facto de estes enchedores colaborarem no enchimento de garrafas de gás, e em termos, de acordo com a descrição feita pelo técnico da DGE, de colaboração intrínseca no enchimento, e não apenas exteriores ou separada do próprio acto de enchimento. Não havendo elementos seguros que permitam pôr em dúvida este facto, a comissão arbitral considera-o sem reservas.

Assim sendo, e porque o gás constitui um elemento pressurizado, fica-se incurso no CCT homologado em 20 de Janeiro de 1973, segundo o qual aquela tarefa era por si bastante para se integrar nas funções próprias da classe II (complementar de laboração). Ora, atendendo-se à metodologia acordada nas negociações, segundo a qual se deveria proceder a uma primeira reclassificação com base naquele CCT para só depois se fazer a integração no actual, por equiparação de escalões, resulta que estes enchedores devem ser integrados no escalão «especializados».

Pelo que a comissão arbitral decide por unanimidade que:

Os enchedores da Sonap devem ser integrados no escalão profissional «especializados».

10.º caso — Auxiliares de distribuição — Sonap

O conselho de gerência propôs o escalão «especializado» e o Sindicato contrapropôs o de «especialista».

Pelo parecer do técnico da DGE, as suas funções são de elevado grau de responsabilidade, embora não complexas.

Ora, a responsabilidade só por si não define um escalão profissional, e neste caso resulta claramente que as funções não são de «exigente valor técnico», factor que, segundo o CCT, melhor caracteriza o escalão «especialista».

Assim, decide a comissão arbitral por unanimidade:

Os auxiliares de distribuição da Sonap devem ser integrados no escalão profissional «especializados».

11.º caso — Encarregado de segurança

O conselho de gerência propôs o escalão «chefia 2», o Sindicato contrapropôs o de «chefia 1».

Pelo critério de «quem chefia quem» a reclassificação recairia na «chefia 2», dado que apenas há chefia sobre especialistas.

O técnico da DGE expressa claramente o parecer de que esta função deve ser integrada no «mais alto grau da escala em discussão pelas partes».

Acresce ainda que a comissão arbitral considera que este é um dos casos em que o critério «quem chefia quem» deve ser corrigido por outros factores bem objectivados e de relevância acentuada. São eles a responsabilidade e a complexidade extraordinárias dos responsáveis pela segurança de empresas com as características da Petrolgal, considerando a perigosidade das matérias-primas utilizadas e dos produtos acabados; e o facto de estes trabalhadores serem os únicos responsáveis directos pela função de segurança fabril, durante cerca de 75 % do tempo de laboração das instalações, pois, funcionando em regime de turnos,

durante aquele período está ausente o engenheiro-chefe de serviços de quem dependem.

Há, deste modo, uma sobrevalorização anormal da complexidade e responsabilidade da função. Pelo que a comissão arbitral decide por unanimidade que:

Os encarregados A de segurança devem ser integrados no escalão profissional de «chefia 1».

12.º caso — Analista-chefe (laboratório)

O conselho de gerência propôs «chefia 2»; o Sindicato contrapropôs «chefia 1».

O critério «quem chefia quem» determinaria o escalão «chefia 2».

Mas ainda aqui há que superar-se a insuficiência de tal critério, por surgirem outros factores objectivos e de clara relevância. São eles o elevado grau de complexidade e de exigência técnica, e o acentuar-se da responsabilidade pelo facto de, trabalhando em regime de turnos, estes trabalhadores não terem a superintendência directa do engenheiro-chefe de serviços durante cerca de 75 % do tempo de laboração das instalações.

Também ainda quanto a este caso, o técnico da DGE é categórico ao afirmar que esta função deve ser integrada no «mais alto grau da escala em discussão pelas partes».

Assim, a comissão arbitral decidiu, por unanimidade que:

Os analistas chefes de laboratório devem ser integrados no escalão profissional «chefia 1».

13.º caso — Encarregado A (parque de gases)

O conselho de gerência propôs «chefia 2»; o Sindicato contrapropôs «chefia 1».

O técnico da DGE, considerando embora o elevado grau de responsabilidade destas funções, aponta para a sua menor autonomia, quando comparadas com as do encarregado de segurança e do chefe de analistas, respectivamente casos 11.º e 12.º, já arbitrados. Nota-se ainda, pela descrição das funções, um menor grau de complexidade e de exigência técnica. Por outro lado, o encarregado do parque de gases não trabalha em regime de turnos.

Não se vê, assim, razão para ser afastado o critério «quem chefia quem», o qual determina para estas funções o escalão «chefia 2» (chefiam especialistas).

Nestes termos, a comissão arbitral decide por maioria, com voto negativo do árbitro sindical, que:

O encarregado A do parque de gases deve ser integrado no escalão profissional «chefia 2».

14.º caso — Encarregado de 2.ª (Cidla) — Sr. Sampaio

O conselho de gerência propôs o escalão «chefia 3»; o Sindicato propôs o de «chefia 2».

Este encarregado chefia especializados.

O técnico da DGE faz referência ao facto de ser este trabalhador quem substitui o seu superior hierárquico directo, um encarregado de 1.ª, nas ausências deste, aliás frequentes; e ainda de que é o mais competente e apto dos três encarregados de 2.ª que prestam serviço na instalação. Ora, entende a comissão

arbitral que, quer as substituições temporárias, cuja regulamentação legal é especificamente estabelecida na legislação geral do trabalho e no próprio CCT; quer a maior aptidão e potencialidades do trabalhador, são elementos irrelevantes na qualificação das funções, e nessa medida, não serão consideradas. Ao trabalhador estão facultados, repete-se, outros mecanismos legais da protecção dos seus interesses e dos seus direitos.

Nestes termos, nada justifica a rejeição do critério «quem chefia quem», pelo que a comissão arbitral decide por unanimidade que:

O encarregado de 2.^a (Cidfa) deve ser integrado no escalão profissional «chefia 3».

15.º caso — Encarregado B (terminal)

O conselho de gerência propôs «chefia 2», o Sindicato contrapropôs «chefia 1».

Estes trabalhadores chefiavam especialistas, pelo que, aplicado o critério «quem chefia quem», deviam ser reclassificados em «chefia 2».

Porém, neste caso, e mais uma vez, surgem elementos que aconselham à superação de tal critério. Entre eles sobressai o facto de trabalharem em regime de turnos, pelo que durante 75 % do tempo de laboração está ausente o responsável pelos serviços de que dependem os encarregados B do terminal.

Não se conseguiram provas de que as tarefas mais complexas e de mais elevada exigência técnica, nomeadamente nas atracções de navios e no início e termo das operações de bombagem, esteja sempre presente o comandante-chefe dos serviços.

Assim sendo, e embora considerando-se que as funções normais, que deveriam ser consideradas próprias destes encarregados, se enquadrariam no escalão «chefia 2», a comissão arbitral dá relevo e toma em consideração a responsabilidade que detêm sobre as operações mais difíceis e complexas durante os dois turnos em que está ausente o chefe dos serviços. Pelo que decide por unanimidade que:

Os encarregados B do terminal devem ser integrados no escalão profissional «chefia 1».

16.º caso — Encarregado A (vigilância)

O conselho de gerência propôs «chefia 2», o Sindicato contrapropôs «chefia 1».

Pelo critério «quem chefia quem», e porque chefia especializados, resultaria o escalão «chefia 3». Porém, o próprio conselho de gerência, atendendo a que a função já era atribuída a categoria interna de encarregado A, propôs, por equiparação, que lhe deveria ser atribuído o escalão «chefia 2».

Pela descrição das funções, denota-se uma grande diversidade de funções de certa complexidade e responsabilidade.

O técnico da DGE é categórico ao afirmar que «consideramos que o nível de qualificação das funções deste último 'encarregado de segurança' é superior ao do encarregado de vigilância. Não nos parece pois que devam ser classificados no mesmo escalão profissional».

Para o encarregado de segurança foi arbitrado o escalão «chefia 1», e assim no parecer daquele técnico

ao encarregado de vigilância não deve ser atribuído escalão superior ao de «chefia 2», com o que a comissão arbitral concorda. E assim delibera por unanimidade:

O encarregado A (vigilância) deve ser integrado no escalão profissional «chefia 2».

17.º caso — Mecânicos-operadores (utilidades)

O conselho de gerência propôs o escalão de «especialistas», o Sindicato contrapropôs um escalão de «chefia».

Analizadas as funções que efectivamente exercem, resulta com clareza que não exercem qualquer chefia. Para a comissão arbitral, tal como para o técnico da DGE, são irrelevantes factos ou funções que eventualmente tenham acontecido ou exercido no passado, concretamente antes de 1973. Na resolução deste caso, haverá ainda que recordar-se haverem as partes acordado nas negociações que todos os mecânicos operadores, tal como os mecânicos de 1.^a, seriam integrados em toda a Petrogal, numa só categoria — a de especialista (acta de 28 de Abril de 1976) —, pelo que a comissão arbitral decide por unanimidade que:

Os mecânicos-operadores (utilidades) deverão ser integrados no escalão profissional de «especialistas».

EM ANEXO

Declaração de voto dos árbitros

Justificação de votos do árbitro da empresa

1 — Considerações gerais:

1.1 — A reclassificação profissional dos trabalhadores de uma empresa de grande dimensão, imposta pela aplicação de determinado instrumento de regulamentação colectiva, reveste-se sempre de acentuado melindre, por mais explícitas que sejam as definições das diversas categorias profissionais e por muito organizados que estejam a estrutura da empresa e os organigramas das suas instalações. Isto porque a classificação profissional dos trabalhadores pressupõe uma qualificação de funções, normalmente inexistente em termos minimamente científicos, e por consequência elaborada segundo critérios predominantemente subjectivos, e arrasta obrigatoriamente efeitos económicos que podem distorcer profundamente os encargos previstos na negociação ou elaboração por via administrativa do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Se assim é na generalidade das situações, no caso vertente da reclassificação dos trabalhadores da Petrogal (Norte), face à determinação da aplicação a esta do CCT para as indústrias químicas, mais se avolumam as dificuldades e os perigos que se correm.

Aquele CCT foi negociado tendo-se em vista um conjunto de empresas, já em si demasiado amplo, mas com um mínimo de características comuns. A Petrogal não se encontra englobada nesse conjunto, e do antecedente não estava vinculada às convenções colectivas de trabalho que aquele veio substituir. Tinha, por essa razão, todo um sistema de classificações profissionais interno, que, mais ou menos perfeito, sempre

conseguia um equilíbrio e justiça relativos que qualquer empresa, como uma unidade que é, deve prosseguir.

O CCT alargado à Petrogal (Norte) peca ainda por estabelecer definições de escalões profissionais extremamente abstractos e imprecisos, pouco melhorando, se veio a melhorar, as contidas no anterior CCT.

Deste quadro resumido se poderá inferir a responsabilidade acrescida para os responsáveis da Petrogal, perante o encargo de terem de proceder à reclassificação do pessoal, em prazo muito curto, sem prévia elaboração de um processo de classificação de funções, e através de um sistema obrigatório de negociação directa com o Sindicato interessado.

1.2 — Acresce ainda que a Petrogal resultou da fusão de diversas empresas petrolíferas nacionalizadas. Deparar-se-á, assim, ao conselho de gerência a ingente tarefa de proceder à uniformização da nova empresa. Ora, os erros que se cometam na actual reclassificação do pessoal da Petrogal (Norte) vão repercutir-se em toda a empresa, podendo prejudicar quase irremediavelmente uma reestruturação e uniformização em termos equilibrados e economicamente viáveis.

O conselho de gerência da Petrogal está a encetar, como fase de primordial importância, um processo generalizado de descrição e qualificações de funções.

Por outro lado, foi já superiormente determinada a obrigatoriedade da elaboração de um estatuto uniforme generalizado para o pessoal da Petrogal, que se consubstanciará num acordo colectivo de empresa, o qual virá novamente implicar a estipulação de eventuais novos escalões profissionais e subsequente reclassificação dos trabalhadores.

Ainda aqui sobressai a inoportunidade e a dificuldade em se concretizar a aplicação do CCT para as indústrias químicas à Petrogal (Norte) no que se refere à integração dos trabalhadores nos escalões profissionais naquele previstos. Criando-se direitos adquiridos, situações de facto juridicamente protegidas, está-se a criar um entrave prévio à elaboração de um estatuto uniformizado que corresponda à realidade da empresa, à justiça relativa entre todos os seus trabalhadores, à viabilidade de uma estruturação correcta das diversas funções, condições indispensáveis para uma gestão empresarial sólida e para a defesa dos verdadeiros interesses dos próprios trabalhadores.

1.3 — Do exposto se compreende a dificuldade das negociações que antecederam esta arbitragem, em que a uma atitude prudente do conselho de gerência se contrapôs o normal imediatismo das actuações sindicais. E a posterior disposição daquele de transmitir para o Ministério do Trabalho a prossecução do interesse geral da empresa, que não pode confundir-se nem com os da entidade patronal, nem com os dos trabalhadores, antes resulta da conjugação de ambos, e, sendo empresa pública, destes com os do País.

E se compreenderá ainda que à comissão arbitral, que acabou por não ter uma representação do Ministério do Trabalho, foi atribuída uma função extremamente delicada e difícil, para o cumprimento da qual não pôde dispor minimamente de elementos de trabalho globalmente seguros, nem do tempo indispensável para os obter.

Chamou o árbitro da empresa a atenção da restante comissão para estes factos, nomeadamente para a necessidade de não sacrificar a reorganização e o estatuto, futuros e breves, da empresa a um imediatismo pretensamente favorável aos trabalhadores.

1.4 — O árbitro sindical colaborou nas próprias negociações com o conselho de gerência e foi acesoriado por um delegado sindical da Petrogal, que tivera também actuação activa naquelas negociações.

O árbitro da empresa não teve qualquer acessoria durante as reuniões de arbitragem, não teve intervenção, directa ou indirecta, nas fases anteriores, nem conhecia directamente quer a empresa, quer as funções cuja integração profissional se arbitrava. Estava, assim, à partida, em situação de desvantagem. Teve, pois, que se cingir aos elementos constantes do parecer do técnico de análise de profissões da DGE e das actas de negociações, estas de tal modo resumidas que pouco interesse possuíam.

Quanto àquele parecer, pese embora a neutralidade e o tecnicismo que sempre é de justiça pressupor num técnico de um organismo oficial, teve por base uma recolha apressada das tarefas exercidas em cada uma das funções em análise, mas recolha essa obtida por declarações dos trabalhadores interessados, com a colaboração de elementos sindicais, e sem a assistência e a confirmação pela hierarquia para o efeito competente. Apesar de tudo, em muitos casos, a descrição de funções corresponde à realidade, o que merece ser referido e só abona aos seus autores. Nalguns terá havido um certo empolamento, o que pode por vezes ser bastante para alterar uma decisão.

Realça-se ainda que no referido parecer houve o cuidado de expressamente se apontarem directivas para a reclassificação de algumas funções, enquanto noutras se não vislumbra qualquer pronúncia nesse sentido.

Vê-se, pelo exposto, que ao árbitro da empresa faltaram elementos que pela sua objectividade pudessem convencer a comissão na tomada de decisões mais conformes com a realidade e com o equilíbrio geral entre as diversas funções e mais adequadas à transitoriedade das mesmas.

2 — Por essa razão não fez o árbitro da empresa quaisquer declarações de voto negativo, pois estas, sem apoio em elementos concretos e susceptíveis de serem conhecidos por toda a comissão arbitral, nenhuma consistência ou eficácia mereceriam, o que, porém, não pode significar uma concordância total com algumas das decisões tomadas, nomeadamente quanto aos casos dos enchedores [1.º caso, alínea a), 2.º caso, 4.º caso, alínea b), 6.º caso e 9.º caso], do mecânico de recepção de embalagens vazias e produtos adquiridos (8.º caso) e do encarregado B do terminal (15.º caso).

2.1 — Enchedores, casos 1.º, 2.º, 4.º, alínea b), 6.º e 9.º — Como a comissão arbitral unanimemente reconheceu, as funções destes trabalhadores são de «execução, totalmente planificadas e definidas, de carácter predominantemente mecânico ou manual, pouco complexas, normalmente rotineiras e por vezes repetitivas», devendo assim caber-lhes o escalão de «semiespecializados».

São, por outro lado, tarefas simples que requerem pouca especialização, o que definia, segundo o CCT de 1973, a classe III (complementar de laboração).

Aliás, a função de «enchedor de sólidos ou líquidos» aparecia expressamente neste CCT prevista na referida classe III. Portanto, quer pelo critério de uma primeira reclassificação face ao CCT de 73, com posterior equiparação aos actuais escalões, quer pela aplicação imediata do CCT agora alargado à Petrogal, sempre aquelas funções seriam integradas no escalão de «semi-especializados».

Pouca revelância atribui o árbitro da empresa ao facto de os diversos postos de trabalho serem ocupados por sistema de rotação entre todos os trabalhadores, como no caso 1.º, alínea a). Tal relevância careceria de uma cabal demonstração de uma efectiva maior complexidade das funções, o que se não verificou por motivo desse sistema de rotações. Por outro lado, haveria que demonstrar-se que essa rotação era não só necessária, ou pelo menos do interesse da empresa, como ainda que havia sido determinada ou claramente aceite pela hierarquia competente, o que também não resultou inequívoco.

Entendemos que a alteração das condições de trabalho unilateralmente decidida pelos trabalhadores interessados não pode fundamentar por si a melhoria do tratamento destes, sob pena de se cair num sistema de autogestão anárquica e de se permitir a institucionalização do oportunismo.

Também não nos impressiona o facto de poder haver um mecânico de 2.ª, já reclassificado globalmente como «especializado», a exercer funções iguais à dos restantes enchedores. O que à comissão arbitral competiria era integrar funções em escalões profissionais, sem ter de olhar a tratamentos mais favoráveis já atribuídos a alguns dos seus titulares. Tais tratamentos mais favoráveis, neste caso o escalão de «especializados», estarão protegidos directamente pela lei geral e pelas convenções colectivas de trabalho.

Ainda o facto de se afirmar que os enchedores da SONAP fazem enchimento de gás não deveria ser tão superficialmente analisado em termos de lhes garantir o escalão de «especializado». Seria necessário determinar-se se esse enchimento era normal, fazia parte das tarefas habituais e próprias ou, antes pelo contrário, tinham surgido apenas acidentalmente, por períodos curtos, caracterizando-se «por serviços não compreendidos no objecto do contrato individual de trabalho». Neste último caso, apenas haveria que se lhes pagar durante uns períodos a remuneração dos especializados, mas mantendo o escalão de «semi-especializados». É isto o que resulta directamente do artigo 22.º do Decreto-Lei n.º 49 408.

Resumindo, cremos que todos os casos em análise deveriam ser integrados no escalão de «semiespecializados», enquanto analisados como funções, o que não impediria a salvaguarda de tratamentos já mais favoráveis (casos dos mecânicos de 2.ª), e para os quais o conselho de gerência deveria procurar solução em termos de garantir o princípio de que a funções iguais deverão caber categorias iguais.

Apesar da convicção que procuramos transmitir, não dispúnhamos de elementos concretos que permitissem o vencimento da mesma, nem tão-pouco a garantia absoluta de os factos estarem em total conformidade com aquela convicção e estávamos prejudicados pelo parecer do técnico da DGE, embora

factual. Razão esta que nos levou a não fazer voto negativo, mas não nos desobrigou a expressar as reservas que a decisão arbitral nos merece.

2.2 — Mecânico de 2.ª da recepção de embalagens vazias e produtos adquiridos (8.º caso). — A descrição de funções que nos foi dado analisar remeteria a sua integração para o escalão profissional de «especializado».

Antes de mais, repare-se que do antecedente vi-nham essas funções a ser desempenhadas por mecânicos de 2.ª (designação interna da empresa, extremamente inexpressiva, mas que no equilíbrio global da empresa representava uma posição equivalente à de «especializado»). Ora, dificilmente se pode aceitar o pôr-se em causa aquele referido equilíbrio global sem argumentos seguros e bem confirmados.

Analisadas as funções, constata-se que se consubstanciam na execução de tarefas de certa complexidade e bastante responsabilidade. Face ao CCT de 73, incluir-se-iam na classe II do grupo 3 (complementar de laboração), o que se considera equivalente ao escalão de «especializado». Face ao actual CCT, fácil será concluir-se que não são funções de «exigente valor técnico», não se integram, portanto, no escalão de «especialistas».

O árbitro da empresa julga em consciência que, face apenas aos elementos que foram do seu conhecimento, o escalão em que estas funções deveriam ser integradas era o de «especializado».

O certo, porém, é que teve de aceitar como elemento de decisão prevalente o parecer do técnico da DGE. E estranhamente é em relação a estas funções que ele se mostra mais firme e categórico, ao qualificá-las com a expressão textual com que o CCT define o escalão profissional de «especialistas».

O voto negativo seria não só ineficaz, como incongruente face à aceitação pela comissão arbitral do parecer daquele técnico como factor preponderante das decisões. Este reparo surge, porém, como um ditame de consciência e uma chamada de atenção para o inconveniente de se submeterem questões de trabalho a arbitragem sem que a esta sejam facultados elementos diversificados.

2.3 — Encarregado B do terminal (15.º caso). — A comissão arbitral tomou a decisão de enquadrar estas funções no escalão mais elevado da chefia (chefia 1), ainda aqui tomando em consideração o parecer do técnico da DGE, que neste caso se não limita a descrever funções, antes aprecia em pormenor e tira ilações do alargamento da responsabilidade daquelas durante os turnos em que não estão presentes os «oficiais náuticos», por existirem três vagas entre estes.

Se a matéria de facto se tem de aceitar, embora o árbitro da empresa o faça com algumas reservas, já as ilações nos merecem desacordo. Parece que o encarregado B do terminal exercerá, desde há algum tempo, funções que deveriam caber a «oficiais náuticos», e durante períodos muito curtos face ao tempo global de laboração. Mais uma vez se estará perante o exercício de funções que não cabem no objecto próprio do contrato de trabalho. E, nesta situação, deverá funcionar o artigo 22.º do Decreto-Lei n.º 49 408, ou

o mecanismo legal ou contratual das substituições, conforme os factos. Por ambos, o trabalhador seria eficazmente protegido.

Ora, à comissão arbitral competiria enquadrar apenas as funções próprias do encarregado B do terminal, e essas não conduziriam para além da «chefia 2». Tanto assim que, quando a empresa preencher as vagas de «oficiais náuticos», aqueles encarregados B ficarão, pelas funções que passarão então a exercer, e são as próprias, num escalão superior ao que lhes competia. E se vierem a ser substituídos, os novos titulares terão de permanecer chefias A. Isto porque a comissão arbitral acabou por integrar profissionalmente uma função, quando na realidade se fundamentou para decidir numa situação concreta com carácter eventual.

Sustentamos esta tese: à comissão arbitral compete apenas integrar funções próprias de cada posto de trabalho. As situações individuais resultantes de substituições ou da prestação de serviços não compreendidas nos objectos dos contratos individuais de trabalho (ou das categorias profissionais se se preferir) pertencem exclusivamente ao foro judicial.

Infelizmente, esta tese não teve vencimento, o que até se compreende pelos antecedentes resultantes das negociações directas e pela óptica com que o técnico da DGE procedeu à análise de funções. Espera o árbitro da empresa que de tudo venham a resultar menos dificuldades de gestão para o conselho de gerência da Petrogal do que aquelas que vislumbra.

Mas ainda aqui o voto negativo seria ineficaz e, portanto, de nenhuma oportunidade.

3. Resta ao árbitro da empresa congratular-se com o excepcional tom de cordialidade e honestidade com que decorreu a arbitragem, o que permitiu uma celeridade fora do comum. Ao árbitro sindical, e ao seu acessor, são devidos os maiores elogios pela forma combativa e competente com que exerceram as suas funções, sem nunca carecerem do recurso a demagogias ou a agressividade marcadamente pessoal.

Ao árbitro presidente se ficarão a dever todos os aspectos positivos desta arbitragem. A sua seriedade e firmeza, aliadas a um alto grau de preparação técnica, eliminaram à partida grande parte das dificuldades normais nesta fase de resolução de conflitos laborais.

Lisboa, 18 de Novembro de 1976.

Manuel Correia Pais.

Declaração de voto do árbitro sindical

1. Não nos alongaremos em extensas declarações sobre um processo já longo e que, finalmente, não é senão um primeiro passo na ordenação de uma situação caótica.

2. Convém efectivamente recordar que nas três ex-empresas que deram origem à actual Petrogal jamais as categorias contratuais foram respeitadas. Além do mais, as categorias internas não obedeciam a nenhum critério lógico, antes se singularizando por uma total incoerência (assim, trabalhadores exercendo as mesmas funções encontravam-se divididos por quatro ou cinco categorias diferentes e, inversamente, a mesma designação categorial recobria realidades muito diferenciadas).

3. Assim, não podemos esquecer-nos de que, ao iniciarem-se as negociações para a integração nos escalões profissionais do CCT — Indústrias Químicas das categorias anteriormente existentes, não nos encontramos perante uma situação virgem, a partir da qual se poderia tentar estabelecer um esquema coerente e equitativo entre si. Tal não era o caso e foi necessário ter em consideração os graves desequilíbrios existentes, tentando corrigi-los no máximo possível e evitando que as referidas correcções não originassem novas e mais acentuadas situações de desequilíbrio.

4. Nem em todos os casos, é forçoso reconhecê-lo, foi possível atingir esse equilíbrio e essa equidade desejada. Com efeito, pesaram de maneira demasiado forte dois factores:

- a) A capacidade, por parte dos trabalhadores, da descrição das funções por si exercidas;
- b) A atitude contraditória dos acessores do conselho de gerência. Alguns deram cobertura até a certos casos de oportunismos. Em contrapartida, outros tentaram negar as realidades do seu sector, diminuir a competência, tecnicidade e complexidade das funções exercidas pelos trabalhadores que deles dependiam hierarquicamente. Por fim, houve dificuldades para alguns em libertarem-se dos organigramas teóricos e analisarem as funções efectivamente exercidas.

5. Não é, pois, correcto analisar a questão e «pesar» os casos unicamente por critérios absolutos e rígidos. Era necessário comparar com situações já existentes, com o objectivo de salvaguardar aspectos de «justiça relativa». Foi com este espírito que, por nossa parte, abordamos a fase final, a arbitragem.

6. É também por essas razões que lamentamos as ambiguidades de certas conclusões da comissão arbitral, nomeadamente no que concerne ao segundo caso.

Com efeito, a comissão arbitral, com base numa redacção ambígua do parecer n.º 71-NEP/D/DSE/76, sobre o caso, estabelece diferenciações entre as funções descritas no último parágrafo da p. 6 do citado parecer e as descritas no primeiro parágrafo da p. 7 do mesmo. Nós sabemos que esta diferenciação é artificial e que a totalidade das funções descritas são efectuadas pelos «enchedores de asfalto». Lamentamos, pois, a ambiguidade das conclusões e não admitiremos que tal sirva para desqualificar os trabalhadores em causa.

7. É, ainda, pelas razões invocadas acima que votamos vencidos na decisão sobre os 7.º e 13.º casos. Estamos convictos da injustiça relativa que aqui se concretizou, certamente porque o parecer não contém uma descrição exhaustiva, que em relação a outros casos patenteia.

Porto, 18 de Novembro de 1976.

*Manuel Gonçalves.
Humberto Ribeiro.*

Depositado em 10 de Fevereiro de 1977, a fl. 40 do livro n.º 1, com o n.º 188, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.