

reparação e limpeza do equipamento, *contrôle* do sistema de abastecimento de água e sistema de esgotos. Executa diversas tarefas na laboração. Cumpre com as normas de fabrico, conservação e segurança.

Operador de fabrico. — Desempenha diversas funções dentro de uma linha de fabrico, executando tarefas complementares nas diversas fases da laboração por processos manuais ou mecânicos, tais como: fabrico, desmoldagem e acabamento do fibrocimento. Colabora na manutenção do equipamento da linha e do posto de trabalho.

Cumprir com normas de fabrico, produção e segurança.

Pela Associação Nacional de Produtos de Cimento:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimentos e Similares:

Aníbal Ferreira de Almeida.

Depositado em 14 de Julho de 1977, a fl. 53 do livro n.º 1, com o n.º 254, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCT vertical para os fabricantes de material eléctrico e electrónico (texto acordado em fase de negociação directa e de conciliação)

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, as empresas filiadas na Associação Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico e, por outra parte, os trabalhadores sindicalizados nos sindicatos outorgantes que prestam serviço naquelas empresas.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão ou alteração apresentado por uma das partes.

2 — A denúncia, para ser válida, deverá ser subscrita, se for de iniciativa sindical, pelos sindicatos que representem a maioria dos trabalhadores, e será apresentada à outra parte com a antecedência mínima de sessenta dias do termo do período de vigência. A proposta de texto a negociar pode ser apresentada até sessenta dias após a denúncia.

3 — Enquanto não entrar em vigor o novo texto de contrato colectivo de trabalho as relações de trabalho continuarão a reger-se por este contrato.

4 — Em qualquer altura da vigência do presente contrato podem as partes contratantes introduzir-lhe, por mútuo acordo, alterações que julguem convenientes.

CAPÍTULO II

Admissão e carreiras profissionais

Cláusula 3.ª

Designações e categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente integrados numa das profissões e classes enumeradas e descritas no anexo I.

2 — A classificação dos trabalhadores é da competência da entidade patronal, devendo esta dar conhecimento escrito ao órgão sindical da empresa, e terá de corresponder à função desempenhada pelo trabalhador.

3 — Quando o trabalhador desempenhar funções próprias de diversas profissões, será sempre classificado pela função mais qualificada, sem prejuízo de continuar a exercer as mesmas funções que vinha exercendo.

4 — O trabalho ocasional em funções diferentes não dá origem a mudança de categoria.

5 — Considera-se ocasional um trabalho deste género quando não ocorra por período superior a cinquenta horas por ano.

6 — A classificação torna-se definitiva se, no prazo de trinta dias, após o conhecimento pelo trabalhador e pelo órgão sindical, aquele não reclamar dela junto da entidade patronal; no caso de reclamação, a entidade patronal deverá decidir no prazo de dez dias, depois de ouvido o órgão interno representativo dos trabalhadores, que tem igual prazo para se pronunciar. Esta regra deve ser entendida sem prejuízo do estabelecido no n.º 2 desta cláusula.

7 — A comissão paritária prevista na cláusula 103.^a poderá introduzir profissões ou categorias não previstas neste contrato, procedendo simultaneamente à equiparação das novas profissões ou categorias a uma das profissões previstas neste contrato.

Cláusula 4.^a

Condições gerais de admissão

1 — Salvo nos casos previstos nos números seguintes, são condições mínimas de admissão idade superior a 14 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — É de 18 anos a idade mínima de admissão na profissão de telefonista e de trabalhadores indiferenciados e de 21 anos na profissão de cobrador.

3 — Só poderão ser admitidos como trabalhadores de escritório os indivíduos com habilitações mínimas de curso geral de comércio, 2.º ciclo liceal ou equivalente.

4 — Nas profissões cujo exercício esteja legalmente dependente da posse de carteira profissional ou título equivalente, as entidades patronais deverão, no momento de admissão, exigir a exibição desse título, sob pena das sanções previstas na lei, designadamente do Decreto-Lei n.º 29 931, de 15 de Setembro de 1939, com as modificações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 33 744, de 29 de Junho de 1944, e pelo Decreto-Lei n.º 43 182, de 23 de Setembro de 1960.

5 — Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico feito a expensas da empresa e destinado a comprovar se possui as condições necessárias para as funções a desempenhar, sendo dada ao trabalhador, aprovado ou não, cópia do resultado do exame médico, sem prejuízo do sigilo profissional.

6 — No acto de admissão, a empresa deverá obrigatoriamente entregar ao trabalhador um documento occorrido, do qual deve constar: a data de admissão, classificação profissional, a remuneração, o local de trabalho, além de outras eventuais condições particulares. Este documento deverá ser assinado por ambas as partes.

7 — As regras sobre condições mínimas de admissão não se aplicam no caso de candidatos a emprego que comprovadamente já tenham exercido a profissão.

8 — É vedada a admissão de reformados e em regime de *part-time* como forma de segundo emprego.

9 — Não é permitida a admissão de cobradores e empregados de serviços externos para desempenho de funções a tempo parcial.

10 — No preenchimento de vagas no quadro da empresa, a entidade patronal dará preferência, em igualdade de condições, aos trabalhadores ao serviço, a fim de proporcionar a sua promoção ou melhoria das suas condições de trabalho.

11 — a) A entidade patronal dará a conhecer aos trabalhadores a abertura de vagas a preencher, para os efeitos do número anterior.

b) A pedido do trabalhador ao serviço da empresa que haja sido preterido, por admissão de trabalhador estranho, no preenchimento de vaga a que tenha concorrido, a empresa informá-lo-á dos motivos da decisão tomada.

Cláusula 5.^a

Condições especiais de admissão

1 — Quando qualquer trabalhador transite de uma empresa para outra sua associada, contar-se-á também, para todos os efeitos, o tempo de serviço prestado na primeira.

2 — A entidade patronal que admitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato individual de trabalho tenha sido por ela rescindido anteriormente fica obrigada a contar o período de trabalho anterior à rescisão.

3 — Os trabalhadores de uma empresa que se encontrem no último ano de conclusão de um curso superior de engenharia poderão concorrer ao provimento de lugares para os quais se exijam qualificações técnicas de engenharia.

Cláusula 6.^a

Condições de preferência na admissão

1 — No preenchimento de vagas que ocorram, as empresas deverão dar preferência, em igualdade de condições e até ao limite de 1 % dos seus quadros permanentes, a candidatos diminuídos físicos.

2 — Em actividades compatíveis com desvalorizações físicas ou psíquicas, as empresas deverão dar prioridade a sinistrados com incapacidade permanente resultante de acidente ao seu serviço, para isso devendo cumprir o estabelecido no artigo 62.º do Decreto n.º 360/71, de 21 de Agosto.

Cláusula 7.^a

Período experimental

1 — Salvo nos casos previstos na cláusula 5.^a, o trabalhador, ao ser admitido ao serviço, considera-se em regime experimental, cuja duração é a seguinte:

a) Quatro meses para os trabalhadores em quem são delegados poderes de direcção ou gestão fabril, administrativa ou comercial ou que são admitidos para tarefas de complexidade superior às das profissões previstas na alínea b);

b) Sessenta dias para os profissionais qualificados, técnico-fabris e trabalhadores administrativos (a partir de escriturário ou equivalente);

c) Quinze dias para os trabalhadores especializados;

d) Uma semana para os indiferenciados;

e) Um mês para os restantes trabalhadores.

2 — Consideram-se nulas as estipulações de períodos de experiência mais longos, ainda que constantes de documento subscrito pelo trabalhador.

3 — Decorridos os primeiros quinze dias de experiência, o trabalhador nestas condições pode ser despedido mediante invocação e fundamentação da inaptidão para o posto de trabalho ou cargo para que foi contratado, em documento escrito de que será entregue cópia ao trabalhador e ao órgão sindical da empresa, ou sindicato respectivo, na falta daquele. O documento escrito tem de ser entregue ao trabalhador até sete dias antes da data em que produz efeito.

4 — Se a admissão se mantiver, contar-se-á para efeito de antiguidade o período de experiência decorrido.

5 — As empresas obrigam-se a comunicar por escrito, no prazo de cinco dias, ao órgão sindical da empresa, ou sindicato respectivo, na falta daquele, as admissões a título experimental.

Cláusula 8.^a

Aprendizagem

1 — A categoria de aprendiz será permitida apenas no grupo de profissionais qualificados.

2 — Sempre que possível, as empresas deverão promover, isoladamente ou em grupo, a criação e funcionamento de centros de aprendizagem integrados nos esquemas oficiais de formação profissional.

3 — Quando não funcionem centros de aprendizagem nas empresas, estas designarão um ou mais monitores de aperfeiçoamento profissional, incumbidos de orientar e acompanhar a preparação profissional e a conduta no local de trabalho, designadamente em matéria de segurança de trabalho e prevenção.

4 — As empresas darão conhecimento, em Outubro de cada ano, ao órgão sindical ou, na sua falta, ao sindicato respectivo, à associação patronal e à Secretaria de Estado da Formação Profissional, dos programas de aprendizagem e da pessoa ou pessoas designadas como monitores de aperfeiçoamento profissional.

5 — Não haverá aprendizagem para os menores admitidos com o curso complementar adequado de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino profissional ou com outros cursos àquele equiparados pela Secretaria de Estado da Formação Profissional.

6 — Sempre que, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclua um dos cursos referidos no número anterior, será imediatamente promovido a praticante.

Cláusula 9.^a

Antiguidade e certificado de aprendizagem

1 — O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão, independentemente das empresas em que tenha sido prestado, conta-se sempre para efeito de duração da aprendizagem, desde que seja certificado nos termos do número seguinte.

2 — Quando cessar o contrato de trabalho com um aprendiz, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento, referente ao tempo de aprendizagem que decorreu na empresa, com indicação da profissão e especialidade em que se verificou.

Cláusula 10.^a

Acesso e carreira profissional

1 — A carreira profissional e a forma de acesso dos trabalhadores dos diversos grupos profissionais indicados no anexo I é a constante do anexo II.

2 — Aos trabalhadores que ainda não tenham atingido o nível de profissional nas várias designações que lhes competem, conforme a respectiva profissão, será considerado para preenchimento do tempo de estágio ou prática o tempo de serviço prestado em outras entidades patronais, desde que comprovado por documento idóneo entregue à nova entidade patronal antes do momento de admissão.

Cláusula 11.^a

Admissão para substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária considera-se sempre feita a título provisório, mas somente durante o período de ausência do substituído e desde que essa circunstância conste expressamente de documento escrito, assinado pela entidade patronal e pelo substituto. O trabalhador substituto não pode ter categoria inferior à do seu substituído.

2 — Nos casos em que, por força da apresentação do substituído, ocorra a caducidade do contrato celebrado com o substituto, a entidade patronal concederá a este uma indemnização no valor de 50 % do vencimento mensal, que pode, em parte, ser substituída por aviso prévio sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — Sempre que o trabalhador substituto continue ao serviço por mais de quinze dias após a apresentação à entidade patronal do substituído, a sua admissão será considerada para todos os efeitos como definitiva a contar da data de admissão provisória, podendo porém ocupar lugar e funções diferentes que não impliquem categoria, direitos e remuneração inferiores dos auferidos durante o período da substituição.

4 — Findos seis meses de substituição, excepto se esta for provocada por doença, acidente ou serviço militar, aplicar-se-á ao trabalhador substituto o regime estabelecido no n.º 3 desta cláusula.

5 — Nos casos em que a caducidade referida no n.º 2 ocorra depois de decorridos noventa dias, após o início do contrato, ao trabalhador substituto é garantida em conjunto com o regime estabelecido no mesmo n.º 2, uma compensação de valor equivalente a 15 % da retribuição mensal por cada mês de duração do contrato.

6 — O preenchimento da vaga poderá ser feito por um trabalhador dos quadros da empresa, sendo, neste caso, em relação à vaga aberta por este que se cumprirá o disposto nesta cláusula.

Cláusula 12.^a

Estágio experimental para promoção

1 — Os trabalhadores de qualquer grupo profissional poderão prestar, a título experimental, serviço durante um período não superior a trinta dias, em qualquer profissão do seu ou de outro grupo profissional que corresponda a uma promoção.

2 — Este estágio visa a promoção do trabalhador findo o período por que foi estabelecido. A sua interrupção antes do termo não confere ao trabalhador o direito à promoção.

3 — No caso de não vir a ocupar a função a título definitivo, regressará às funções da sua profissão.

4 — Findo o período de estágio, com efectiva prestação de serviço e aproveitamento, o trabalhador terá direito a ser promovido definitivamente, contando-se para efeito de antiguidade na nova profissão o tempo de estágio.

Cláusula 13.^a

Relação nominal

1 — As empresas obrigam-se a elaborar e remeter aos sindicatos, independentemente das restantes entidades a que se refere o Decreto-Lei n.º 479/76, de 16 de Junho, até 20 de Abril de cada ano, relações nominais dos trabalhadores ao seu serviço por eles abrangidos, agrupados por estabelecimentos e, dentro destes, por profissões e classes, e da qual constem, em relação a cada trabalhador, os seguintes elementos: nome, número da Previdência, número de sócio do sindicato, data de nascimento e admissão, profissão e classe, data da última promoção e retribuição (remuneração e retribuições acessórias).

2 — As relações a que se referem os n.ºs 1 e 4 deverão ser assinadas pelos delegados sindicais.

3 — Logo após o envio é obrigatória a afixação de cópia das relações em local de fácil acesso a todos os trabalhadores.

4 — Da referida relação, bem como das relações mensais, deverão constar, com indicação da sua situação, os trabalhadores com contrato suspenso nos termos da lei, os admitidos temporariamente, os eventuais e os na situação de doentes e sinistrados.

5 — A relação referida no n.º 1 será igualmente remetida à associação patronal.

CAPÍTULO III

Deveres e direitos das partes

Cláusula 14.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir as disposições deste contrato colectivo;
- b) Providenciar para que haja bom ambiente, instalando os trabalhadores em boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, saúde e segurança no trabalho;

c) Passar aos trabalhadores, quando da cessação dos respectivos contratos, certificado donde conste a data de admissão e de cessação e o cargo ou cargos (profissão e classe) que o trabalhador desempenhou; passar também ao trabalhador, a seu pedido, os certificados e declarações necessários para fins oficiais, em impressos próprios. Os certificados previstos nesta alínea poderão conter outras menções desde que expressamente solicitadas;

d) Tratar com correcção e dignidade os trabalhadores, especialmente quando tiver de lhes fazer alguma observação ou admoestação;

e) Exigir que os trabalhadores investidos em funções de chefia tratem com correcção os seus inferiores hierárquicos;

f) Não deslocar qualquer trabalhador, sem o seu acordo, para serviços que não sejam compatíveis com a sua profissão e especialidade;

g) Prestar às associações outorgantes todos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos sobre o cumprimento do presente contrato;

h) Fazer acompanhar com interesse a aprendizagem e o estágio dos que ingressam na profissão;

i) Facilitar aos seus trabalhadores o exercício de funções sindicais ou de comissões de trabalhadores e outras que delas sejam decorrentes nos termos previstos neste contrato e, em caso de omissão, nos termos da lei;

j) Autorizar os contactos externos com os trabalhadores em casos urgentes ou, se isso for difícil, garantir a transmissão rápida dessa comunicação;

l) Garantir o direito ao trabalho remunerado aos trabalhadores em serviço militar durante os períodos de licença de duração não inferior a quinze dias, quando para tal autorizados pelas autoridades militares, e desde que não tenha havido uma admissão para a sua substituição temporária;

m) Cumprir a legislação sobre cobertura dos riscos de acidentes de trabalho e doenças profissionais;

n) Garantir a todos os trabalhadores o livre acesso ao serviço social, se o houver, sem que para isso seja necessária a comunicação ao respectivo chefe do assunto que pretende tratar;

o) Nos casos de admissão de trabalhadores a título eventual, fazer uma comunicação prévia ao órgão sindical da empresa com oito dias de antecedência, salvo impossibilidade;

p) Informar regularmente os trabalhadores sobre a situação das empresas;

q) Facultar ao trabalhador e ao seu representante legal, quando o acompanhar, a consulta dos elementos do respectivo processo individual, que a empresa esteja legalmente obrigada a possuir;

r) Ouvir os órgãos representativos dos trabalhadores sempre que tal se justifique;

s) Autorizar reuniões das comissões sindicais e intersindicais da empresa com entidades por estas convocadas, sempre que as considere de interesse simultâneo da entidade patronal e dos trabalhadores.

Cláusula 15.^a

Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores são obrigados a:

- a) Contribuir, na medida das suas possibilidades, para o aumento de rendimento da unidade de pro-

dução em que estejam inseridos, designadamente comparecendo ao trabalho com pontualidade e assiduidade, e realizando as suas tarefas com zelo e competência;

b) Guardar segredo profissional, não praticar deliberadamente qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar a empresa e não negociar, por conta própria ou alheia, em concorrência com ela, sem prejuízo dos legítimos direitos dos trabalhadores;

c) Executar o seu trabalho segundo as normas técnicas da ética profissional e cumprir as determinações da entidade patronal ou seus representantes, no que respeita à organização e execução de trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrários aos direitos e garantias dos trabalhadores;

d) Zelar pelo bom estado de conservação e funcionamento do material e ferramentas que lhe sejam confiados;

e) Usar de respeito e justiça em todos os actos inerentes ao exercício das suas funções profissionais;

f) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos subordinados, e usar de verdade, isenção e espírito de justiça nas informações que deve prestar a respeito dos seus subordinados;

g) Cumprir as disposições deste contrato;

h) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão e que sejam colocados sob a sua orientação;

i) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança.

Cláusula 16.ª

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos e garantias, bem como 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) — 1. Sem prejuízo do disposto a seguir, diminuir a retribuição ou modificar, sem o acordo do trabalhador, as suas condições de trabalho, desde que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição;

2. Não se considera diminuição de retribuição a suspensão das prestações complementares das remunerações de base, cuja atribuição esteja condicionada a pressupostos que entre tanto deixem de se verificar;

d) Retirar ao trabalhador qualquer direito ou garantia por este adquirida;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo havendo expressa concordância deste precedida de parecer do sindicato respectivo;

f) Exigir do trabalhador serviços não compreendidos no objecto do seu contrato, salvo nos casos de arranques, reparações e paragens técnicas das instalações em relação aos trabalhos realizados na instalação onde o trabalhador normalmente presta serviço;

g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

h) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

i) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

j) Opor-se a que os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, no exercício das suas funções, contactem com os trabalhadores dentro da empresa, mediante aviso prévio de três horas à entidade patronal ou ao serviço de pessoal. Eventuais inconvenientes para o normal funcionamento da empresa deverão ser apontados pela entidade patronal, directamente ou através de representante, no momento do aviso prévio, por forma a encontrar-se uma solução conveniente para ambas as partes. O aviso prévio é dispensado quando os dirigentes ou representantes sindicais acompanhem uma inspecção de trabalho;

l) Exigir aos técnicos de serviço social o exercício de qualquer acção fiscalizadora ou disciplinar sobre os outros trabalhadores;

m) Exercer pressão sobre os técnicos de serviço social para que divulguem matéria de segredo profissional.

2 — A prática, pela entidade patronal, de qualquer acto em contravenção do disposto na cláusula 14.ª e nas alíneas do número anterior dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com direito às indemnizações fixadas no capítulo respectivo.

3 — A mesma conduta da entidade patronal constitui violação das leis do trabalho, como tal sendo punida.

4 — Nos termos do artigo 59.º da Constituição, é garantido aos trabalhadores o direito à greve, que será exercido conforme a legislação em vigor.

5 — A participação dos trabalhadores em greves suspende o contrato de trabalho.

6 — Nos termos do artigo 60.º da Constituição em vigor, é proibido o *lock-out*.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Local de trabalho e transferência de local de trabalho

Cláusula 17.ª

Transferência do local de trabalho — Noções

1 — Local habitual de trabalho é o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que o trabalhador está administrativamente ligado, nos casos em que, com carácter de regularidade e por curtos períodos de tempo, presta serviço em locais diversos e incertos.

2 — Por transferência do local de trabalho entende-se toda e qualquer alteração do contrato individual de trabalho que seja tendente a modificar, com carácter definitivo, o local habitual de trabalho.

Cláusula 18.^a

Transferência colectiva de local de trabalho por mudança total ou parcial do estabelecimento

1 — A entidade patronal pode, salvo estipulação escrita em contrário, transferir o trabalhador para novo local de trabalho, se essa transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — A entidade patronal suportará sempre as despesas directamente impostas pela transferência, as quais serão processadas em recibo separado.

3 — O trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização estabelecida no capítulo próprio, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

4 — Por «prejuízo sério» entende-se aquele que é susceptível de provocar ao trabalhador perda ou desvantagens graves em bens de carácter patrimonial no não.

5 — A faculdade de rescisão é referida no n.º 3 mantém-se durante os seis meses subsequentes à transferência efectuada nos termos desta cláusula.

Cláusula 19.^a

Transferências individuais de local de trabalho

1 — Considera-se transferência individual de local de trabalho aquela que não seja motivada pela mudança total ou parcial do estabelecimento da entidade patronal, ainda que envolva uma pluralidade de trabalhadores.

2 — A transferência de um trabalhador, nos termos do número anterior, só pode vir a ser feita se houver mútuo acordo, consignado em documento subscrito por ambas as partes, donde constem os termos e condições da transferência.

3 — A entidade patronal obriga-se a pagar as despesas directamente impostas pela transferência, bem como qualquer prémio ou subsídio que eventualmente tenha sido estabelecido no documento escrito referido no número anterior, os quais serão processados em recibos separados.

4 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato durante os seis meses subsequentes e a receber as indemnizações fixadas no capítulo próprio, se provar que da transferência resultou prejuízo sério e se a entidade patronal se recusar a recolocá-lo no lugar anterior.

SECÇÃO II

Deslocações em serviço

Cláusula 20.^a

Deslocações em serviço — Princípio geral

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual, definido nos termos da cláusula 17.^a, n.º 1.

2 — As deslocações estão sujeitas aos regimes estabelecidos nas cláusulas seguintes, conforme se trate das modalidades:

- a) Pequenas deslocações;
- b) Grandes deslocações;
- c) Deslocações para as ilhas adjacentes, Macau e estrangeiro.

3 — O horário de trabalho deve ser cumprido no local para onde se verifique a deslocação. A entidade patronal poderá, no entanto, optar pela integração, parcial ou total, do tempo de viagem dentro desse horário.

4 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se der o seu acordo por escrito, ou se já as viesse realizando ou se estiver afecto a sector da empresa que habitualmente as implique. Destas situações não pode resultar o impedimento da prestação de provas de exame ou de frequência obrigatórias, em estabelecimentos de ensino oficial, devendo igualmente ser salvaguardadas outras situações donde resultem prejuízos que o trabalhador prove ser insuperáveis desde que sejam causa justificativa de faltas sem perda de remuneração e desde que o trabalhador arranje um substituto, sem prejuízo da boa eficiência dos serviços.

5 — Se o trabalhador concordar em utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido 0,25 % do preço do litro da gasolina super que vigorar. O seguro é da responsabilidade do trabalhador, salvo quanto a passageiros transportados em cumprimento de ordem recebida, cujo seguro competirá à entidade patronal.

Cláusula 21.^a

Pequenas deslocações

1 — Os trabalhadores deslocados beneficiarão do disposto nesta cláusula desde que seja possível o seu regresso diário ao local habitual de trabalho. O trabalhador deslocado poderá recusar-se a regressar desde que o local para onde se encontra deslocado fique situado a mais de uma hora por cada percurso ou para além de um raio de 40 km.

2 — As empresas poderão estipular nestas deslocações a apresentação em local variável de trabalho desde que se mantenham as condições de tempo e cobertura das despesas habituais de deslocação do trabalhador para o local habitual de trabalho definido nos termos da cláusula 17.^a, n.º 1.

3 — Os trabalhadores deslocados nos termos desta cláusula terão direito a:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições, se ficarem impossibilitados de as tomar nas condições em que normalmente o fazem, designadamente quanto a preço, higiene do local e período de intervalo para almoço;
- c) Ao pagamento, calculado como trabalho extraordinário, do tempo do trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho.

Cláusula 22.^a

Grandes deslocações

1 — Beneficiam do disposto nesta cláusula os trabalhadores deslocados que, nos termos da cláusula anterior, não regressem diariamente à sua residência.

2 — São direitos dos trabalhadores nesta situação:

a) A retribuição que auferirem no local habitual de trabalho;

b) Um subsídio de deslocação igual a 20 % da retribuição diária, num mínimo de 80\$ por cada dia completo de deslocação;

c) O pagamento das despesas de transporte, ida e volta, para o local da deslocação, comprovadas, ou segundo esquema acordado, a nível da empresa, com os trabalhadores;

d) O pagamento das despesas de alimentação e alojamento, devidamente comprovadas, feitas durante o período de deslocação;

e) O pagamento das despesas de transporte no local de deslocação, quando impostas por razões de serviço, entre o local de alojamento e o local de trabalho, quando se justifique;

f) Uma licença suplementar, com retribuição, igual a um dia útil por cada trinta dias consecutivos ou sessenta dias interpolados de deslocação;

g) Ao pagamento, como trabalho extraordinário, do tempo de trajeto e espera na parte que exceda o período normal de trabalho.

3 — O tempo gasto em transporte conta, para todos os efeitos, como tempo de deslocação.

4 — As condições de alojamento, alimentação e transporte são da competência da empresa, com salvaguarda de normais condições de higiene e comodidade.

5 — Sem prejuízo do cumprimento do horário de trabalho, os trabalhadores na situação contemplada por esta cláusula poderão interromper a deslocação para gozar o período de descanso semanal na sua residência habitual. Nesse caso, a empresa suportará as despesas de transporte, mas ficam interrompidas as demais obrigações previstas nesta cláusula.

Cláusula 23.^a

Deslocações para as ilhas adjacentes, Macau e estrangeiro

1 — As grandes deslocações para as ilhas adjacentes, Macau e estrangeiro dão ao trabalhador direito a:

a) Retribuição que auferirem no local habitual de trabalho;

b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação;

c) Pagamento das despesas de preparação das deslocações, nomeadamente passaporte e vacinas;

d) Subsídio de deslocação igual a 20 % da retribuição diária num mínimo de 200\$ por cada dia completo de deslocação;

e) Uma licença suplementar com retribuição de dois dias úteis por cada trinta dias seguidos ou sessenta interpolados de deslocação.

2 — O tempo gasto em transportes conta, para todos os efeitos, como tempo de deslocação.

3 — Os trabalhadores deslocados, nos termos desta cláusula, por períodos superiores a quinze dias, terão direito a um abono para vestuário e equipamento de uso individual, que não excederá o montante anual de 5000\$ por cada variação de clima a que as deslocações obrigarem.

Cláusula 24.^a

Outros direitos e deveres dos trabalhadores, em caso de grandes deslocações

1 — Os trabalhadores deslocados nos termos das duas cláusulas anteriores serão segurados pela entidade patronal, não só contra os riscos de acidentes de trabalho como também contra os riscos de acidentes pessoais, cobrindo incapacidades permanentes superiores a 15 %. O seguro não será feito por valor inferior a cinco anos de remuneração normal, e num mínimo absoluto de 1 000 000\$, em caso de morte ou incapacidade total.

2 — a) Os riscos de doença que, em razão do local onde o trabalho seja prestado, deixem eventualmente a qualquer título de ser cobertos pela Previdência nacional, serão assumidos pela empresa, com possibilidade de transferência de responsabilidade para uma companhia de seguros autorizada.

b) Durante os períodos de doença, comprovada por atestado médico, os trabalhadores deslocados manterão, conforme o caso e até à data em que se verificar o regresso às suas residências, o direito dos subsídios previstos para as deslocações, e terão ainda direito ao pagamento da viagem de regresso se esta for prescrita por médico, resultar da falta de assistência médica, medicamentosa ou terapêutica necessárias ou for decidida pela entidade patronal.

c) Os trabalhadores deslocados, sempre que não possam comparecer ao serviço por motivo de doença, deverão avisar a empresa logo que possível e pelo meio mais rápido, sem o que as faltas serão consideradas injustificadas.

3 — As condições de alojamento, alimentação e transporte são da competência da empresa, com salvaguarda das normais condições de higiene e comodidade.

4 — a) Os trabalhadores têm direito a escolher o local de gozo das férias e licenças suplementares estipuladas para grandes deslocações.

b) Se a escolha recair no local de residência habitual, a retribuição do trabalhador, durante o período das referidas férias e licenças, será aquela a que ele teria direito a receber se não estivesse deslocado, acrescida do custo das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o da residência habitual, desde que sobre as anteriores férias e licenças haja decorrido um período de tempo não inferior a:

Trinta dias para os deslocados no continente;

Seis meses para os deslocados nas ilhas adjacentes;

Doze meses para os deslocados em Macau ou no estrangeiro.

c) Nos casos de grande deslocação fora do continente, o trabalhador mantém o direito à remuneração que estiver a receber na deslocação, durante as férias e licenças que não venham a gozar na sua residência habitual.

d) Nos casos de grande deslocação no continente, o trabalhador não perde o direito à remuneração que estiver a receber na deslocação, quando optar pelo gozo das férias e licenças suplementares no local para onde esteja deslocado.

e) Em qualquer dos casos, o tempo de viagem não será contado nas férias, desde que o meio de transporte tenha sido escolhido pela entidade patronal.

5 — As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado em trabalho fora do local habitual subsistem durante o período de inactividade, cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

6 — As empresas manterão inscritos nas folhas de pagamento da caixa de previdência, com o tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

7 — A entidade patronal pagará as despesas de transporte a que sejam obrigados os trabalhadores deslocados para regressarem ao local habitual, nos casos de falecimento do cônjuge, filhos ou pais, e participação em 50 % das despesas de transporte, em caso de doença grave, devidamente comprovada, dos mesmos parentes e desde que previamente notificada da respectiva situação e condições pelos trabalhadores.

SECÇÃO III

Horário de trabalho

Cláusula 25.^a

Horário de trabalho — Princípios gerais

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

2 — Compete à entidade patronal o estabelecimento dos horários de trabalho, nos termos legais, devendo contudo ser sempre ouvido o órgão sindical da empresa.

Cláusula 26.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho é de quarenta e duas horas semanais, distribuídas por cinco dias, de segunda-feira a sexta-feira, nos serviços que laborem com um só turno. Com o acordo dos trabalhadores em causa, o horário poderá ser cumprido noutros dias.

2 — O período de trabalho diário será interrompido, para refeição e descanso, por intervalo não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho. Com o acordo dos trabalhadores em causa, o intervalo de descanso poderá ser reduzido até ao mínimo de quarenta e cinco minutos,

com ou sem alargamento do período máximo de trabalho consecutivo em quinze minutos.

3 — Em caso de prestação de trabalho extraordinário por tempo superior a uma hora, ao trabalhador será garantido, antes do seu início, o direito a um intervalo de quinze minutos para descanso, que contará como tempo de trabalho extraordinário para efeito de retribuição, se for gozado após o termo do período normal de trabalho.

4 — Aos trabalhadores cujos postos de trabalho sejam de afinação de *relais*, molas, selectores e unisselectores, tecimento de matrizes, soldadura através de sistemas ópticos de ampliação, de filamentos de ligação de semicondutores, circuitos integrados e cabeças de leitura e gravação para computador e manuseamento de pó de chumbo será concedida uma interrupção de trabalho de vinte minutos, a meio de cada um dos períodos em que se dividir o trabalho diário, que contará, para todos os efeitos, como tempo efectivo de trabalho.

5 — As empresas poderão praticar dois pequenos intervalos, um em cada um dos períodos de trabalho diário, dentro de esquemas a estabelecer nas empresas.

6 — Por proposta da comissão de peritos prevista na cláusula 94.^a, poderá o elenco de tarefas indicadas no n.º 4 ser objecto de revisão pelas partes outorgantes, no sentido de o alargar ou reduzir.

Cláusula 27.^a

Trabalho extraordinário

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

2 — O trabalho extraordinário será sempre registado, imediatamente antes e depois do seu início e termo.

3 — A realização de trabalho extraordinário só é permitida nos seguintes casos:

a) Para fazer face a uma ocorrência extraordinária passada ou iminente, susceptível de originar consequências graves;

b) Para efectuar trabalhos imprevistos em máquinas e material indispensável ao normal funcionamento da empresa e reparações ou tarefas de conservação inadiáveis em equipamento fabril;

c) Para execução de tarefas de balanço e inventário;

d) Para operações de salvamento;

e) Se houver necessidade de cumprir prazos de entrega, prejudicados em virtude de ocorrências graves, não previstas nem previsíveis, quando do fecho dos contratos respectivos.

4 — A entidade patronal dará conhecimento ao órgão sindical da empresa com antecedência mínima de quatro horas ou, em caso de manifesta e justificada impossibilidade, nas vinte e quatro horas seguintes, da realização do trabalho extraordinário.

5 — O trabalhador deve, em qualquer caso, ser avisado com a antecedência mínima de duas horas, salvo manifesta impossibilidade.

6 — Nos casos das alíneas a), b) e e) do n.º 3 o trabalhador não pode recusar-se à prestação de trabalho extraordinário, salvo motivo justificado.

7 — Nos demais casos em que seja possível a realização de trabalho extraordinário, o trabalhador que o não deseje prestar deverá informar expressamente os responsáveis, quando notificado para a sua realização, ou no início do período de trabalho normal imediatamente anterior, se o trabalho extraordinário já estiver em rotina.

Cláusula 28.ª

Limites do trabalho extraordinário

1 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas de trabalho extraordinário por dia, com o limite de cento e vinte horas por ano, sem prejuízo de estes limites poderem ser excedidos nos casos em que a lei o permite.

2. Em caso de prestação de trabalho extraordinário é sempre assegurado ao trabalhador, sem prejuízo da retribuição, um período mínimo de descanso de dez horas, até ao início do período de trabalho normal seguinte.

3 — Quando o trabalhador prestar mais de duas horas de trabalho extraordinário e até quatro horas, tem direito a descansar no dia útil seguinte um período de tempo igual ao período de trabalho prestado, sem prejuízo da retribuição.

4 — Quando o período de trabalho extraordinário ultrapasse as quatro horas, qualquer que seja a fracção de tempo, o trabalhador terá direito a descansar todo o dia útil seguinte, sem prejuízo da retribuição.

Cláusula 29.ª

Isenção de horário de trabalho

Os pedidos de isenção de horário de trabalho serão apresentados à entidade oficial competente, acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, a qual os despachará depois de ouvido o órgão sindical da empresa ou, na sua falta, o sindicato respectivo.

Cláusula 30.ª

Trabalho em turnos

1 — Sempre que o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos dos períodos de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos, fixos ou rotativos.

2 — Entende-se por trabalho por turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudem regular ou periodicamente de horário. Trabalho em turnos fixos é aquele em que os trabalhadores cumprem o mesmo horário de trabalho sem rotação.

3 — A duração do trabalho em cada turno, fixo ou rotativo, não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho estabelecidos para o respectivo grupo profissional na cláusula 26.ª, podendo esta correspondência ser calculada em relação a um período máximo de quatro semanas.

4 — Os trabalhadores prestando serviço em regime de turnos rotativos terão direito a um intervalo de meia hora por dia, para refeição, integrado no seu período normal de trabalho, e cujo escalonamento é da competência de entidade patronal. Este intervalo pode ser alargado por acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores interessados, desde que estes continuem a assegurar a laboração normal.

5 — Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal.

6 — A entidade patronal obriga-se a fixar a escala de turnos pelo menos com um mês de antecedência.

7 — Na organização dos turnos deverão ser tomados em conta, na medida do possível, os interesses dos trabalhadores.

8 — São permitidas as trocas de turno entre trabalhadores da mesma categoria e especialidade, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados.

9 — A todo o trabalhador que complete vinte anos de trabalho em turnos e que passe ao regime de horário normal, o valor do subsídio de turno é integrado na sua remuneração base efectiva então praticada.

10 — Aos trabalhadores em regime de turnos a quem uma junta médica ateste a impossibilidade de continuar nesse regime, a empresa garantirá a mudança de horário de trabalho para regime compatível com o seu estado, mesmo que daí possa resultar mudança de profissão, mas mantendo sempre o trabalhador direito à retribuição, salvo na parte dependente do horário que estava a praticar. Se o trabalhador nestas circunstâncias tiver mais de dez anos de trabalho em turnos, o subsídio de turno ser-lhe-á integrado na remuneração até aí auferida.

11 — A junta médica será constituída por três médicos, sendo um de nomeação da empresa, outro do trabalhador e o terceiro escolhido pelos dois primeiros.

Cláusula 31.ª

Mudança para regime de turnos

1 — A mudança do trabalhador para um horário por turnos dependerá do seu acordo por escrito, sempre que implique alteração do seu contrato individual de trabalho, definido em documento escrito ou pelos usos praticados na empresa.

2 — O consentimento dado no acto de admissão prescreve ao fim de um período de dois anos se, até lá, não tiver sido efectuada a passagem do trabalhador do regime de horário normal ao regime de turnos.

3 — Independentemente do estabelecido em I, a entidade patronal, com respeito pelo disposto no n.º 6 da cláusula anterior, poderá determinar a mudança para um horário de turnos sempre que resulte de:

a) Alteração global do horário de trabalho de um sector ou serviço da empresa, imposto por razões técnicas ou de racionalização económica;

b) Transferência de mão-de-obra em situação de subocupação;

c) Outras razões imperiosas, definidas pelo interesse global da empresa.

4 — a) Nos casos previstos nas alíneas b) e c) do número anterior deverá haver audição prévia dos trabalhadores, pela via legalmente estabelecida para o efeito, ou, na sua falta, através da sua representação sindical interna.

b) Para os trabalhadores já ao serviço, o prazo estabelecido no n.º 2 será contado no início de vigência deste contrato.

Cláusula 32.ª

Trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 20 e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 33.ª

Trabalho em dia de descanso complementar

1 — O trabalho em dia de descanso complementar só pode ser prestado nas condições previstas no n.º 3 da cláusula 27.ª

2 — Na impossibilidade de utilização de transporte e alimentação nas mesmas condições de um dia de trabalho normal, a entidade patronal pagará as diferenças excedentes que porventura se verifiquem contra apresentação dos documentos respectivos, se previamente tiver sido notificada das condições de realização do transporte e da alimentação e tiver dado o seu acordo.

3 — O trabalho prestado no dia de descanso complementar não deverá exceder o número de horas normais de trabalho diário.

4 — O disposto nesta cláusula e n.º 2 da cláusula 41.ª aplica-se aos trabalhadores que laborem em turnos, em regime de cinco dias por semana, em relação ao trabalho prestado no sexto dia.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 34.ª

Retribuições mínimas

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato são asseguradas as retribuições mínimas constantes do anexo (PRT).

2 — Considera-se retribuição tudo aquilo a que, nos termos deste contrato, dos usos e costumes e do con-

trato individual de trabalho, o trabalhador tem direito, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação de trabalho.

Cláusula 35.ª

Tempo e forma de pagamento

1 — O pagamento da retribuição deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, dentro do período de trabalho.

2 — No acto de pagamento, a entidade patronal entregará ao trabalhador um talão ou cópia do recibo, que este obrigatoriamente assinará, preenchido de forma indelével, e de que constem: o nome completo do trabalhador, profissão, categoria ou classe, número de beneficiário da caixa de previdência, o período de trabalho a que respeite o pagamento, discriminação das importâncias pelas rubricas a que respeitem, descontos legais efectuados e montante líquido pago.

3 — O pagamento será feito em dinheiro, excepto se o trabalhador der o seu acordo a pagamento por cheque, transferência bancária ou qualquer outro modo.

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

5 — Para todos os efeitos, o salário/hora é calculado com base na seguinte fórmula:

$$S. H. = \frac{12 \times (\text{vencimento} + \text{prémio de antiguidade})}{52 \times \text{horas semanais de trabalho normal}}$$

6 — No caso de o tratamento prático da fórmula indicada no número anterior obrigar a ajustamentos técnicos, poderão ser utilizados sistemas de correcção, desde que respeitem os princípios nela contidos e sem alterar a base do vencimento mensal.

Cláusula 36.ª

Remuneração em caso de substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador desempenhe, em substituição de outro, as funções correspondentes a uma categoria profissional superior à sua, passará a receber a retribuição fixada para essa categoria, enquanto ocupar as funções.

2 — Se a substituição durar mais de noventa dias, o substituto manterá o direito à retribuição quando, finda a substituição, regressar à sua anterior função.

Cláusula 37.ª

Retribuição especial por isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho terão direito a retribuição especial, nunca inferior a 2500\$ mensais, a processar discriminadamente no documento de pagamento.

Cláusula 38.ª

Remuneração do trabalho extraordinário

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

- a) 50 % nos dias úteis, se o trabalho for diurno;
- b) 100 % nos dias úteis, se o trabalho for nocturno.

Cláusula 39.ª

Remuneração de trabalho nocturno

1 — A remuneração do trabalho nocturno será superior em 50 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 — Será sempre considerado como nocturno, para efeito de pagamento, o trabalho extraordinário prestado no prolongamento do trabalho nocturno. Esta regra só se aplica a pessoal aquando em turno nocturno.

Cláusula 40.ª

Subsídio de turnos rotativos

1 — Os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos rotativos terão direito a um subsídio mensal correspondente a 10 % da retribuição base auferida.

2 — Este subsídio será cumulável com o complemento por trabalho nocturno.

Cláusula 41.ª

Remuneração de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago com a remuneração normal acrescida de 150 %.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso complementar dá direito a um acréscimo de remuneração de 125 % nas quatro primeiras horas e de 150 % nas restantes.

Cláusula 42.ª

Remuneração de trabalho de estrangeiros

Sem prejuízo de situações especiais autorizadas nos termos da lei, o trabalhador estrangeiro, admitido para o quadro permanente de uma empresa, não poderá ter tratamento mais favorável, em matéria de retribuição, que os trabalhadores nacionais da mesma empresa em iguais condições de funções, tarefas e qualificações.

Cláusula 43.ª

Prémio de antiguidade na categoria

1 — Os trabalhadores classificados em categoria ou classe sem acesso automático têm direito por cada três anos de permanência na respectiva categoria ou classe a um prémio de antiguidade no valor de 350\$, até um máximo de quatro.

2 — Os prémios de antiguidade não serão processados, no todo ou em parte, sempre que a entidade patronal tenha procedido a aumentos de retribuição para além do mínimo contratual.

3 — Sempre que, por promoção obrigatória, o trabalhador passa para profissão ou classe cuja retribuição mínima seja inferior à sua remuneração resultante do processamento dos prémios de antiguidade, ser-lhe-á garantido como mínimo o montante global recebido na anterior profissão ou classe.

4 — Para processamento dos prémios de antiguidade considera-se relevante o tempo, na empresa e na categoria ou classe, anterior à entrada em vigor deste contrato.

Cláusula 44.ª

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores terão direito a receber até ao dia 15 de Dezembro de cada ano um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2 — Se o trabalhador tiver sido admitido no decurso do ano civil, o subsídio será o correspondente a tantos duodécimos quantos os meses de duração do contrato, contados até 31 de Dezembro.

3 — Aos trabalhadores cujo contrato esteja suspenso ou tenha terminado, o subsídio será pago segundo o esquema de proporcionalidade definido no número anterior.

4 — No ano de regresso do serviço militar, findo este, os trabalhadores têm direito ao subsídio por inteiro.

5 — Aos trabalhadores que no decurso do ano civil estiverem com o contrato suspenso, por doença, em período único ou não, não se aplica o disposto no n.º 1 desta cláusula, devendo a entidade patronal completar-lhes o valor por aqueles recebido da instituição de previdência, até aos seguintes montantes:

a) Se tiverem prestado trabalho por mais de cento e oitenta dias de calendário até ao valor do subsídio por inteiro;

b) Se o tempo de prestação de trabalho for inferior a aquele limite, até ao valor de um sexto do subsídio por cada mês de trabalho.

6 — Nos casos referidos no número anterior, a entidade patronal deverá adiantar o valor do subsídio a pagar pela Previdência, se o trabalhador o desejar.

7 — Aos trabalhadores com o contrato de trabalho suspenso por doença profissional ou acidente de trabalho é assegurado o direito ao subsídio nos termos dos n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

Cláusula 45.ª

Retribuição por tarefas especiais

1 — Todos os trabalhadores que sejam destacados para efectuar, nos locais de trabalho, pagamentos em numerário de ordenados, salários ou abonos de família

ao pessoal da empresa, receberão uma gratificação especial de 120\$ por cada sessão de pagamento efectuada, até ao montante de 300 000\$, e mais 25\$ por cada fracção de 100 000\$ acima daquela importância.

2 — Se os pagamentos referidos no número anterior implicarem a deslocação do trabalhador, este receberá ainda uma gratificação de 50\$ por cada deslocação, desde que os valores transportados excedam 20 000\$.

3 — Para as tarefas descritas nos números anteriores não poderão ser destacados trabalhadores de nível inferior a terceiro-escriturário.

4 — Os profissionais a quem estejam atribuídas, a título eventual ou permanente, funções de ensino ou de treino, desempenhadas em local reservado a esse efeito, têm direito, durante esse exercício, e se as funções de ensino não estiverem incluídas no dever genérico da alínea h) da cláusula 15.ª, a acréscimo de 10 % sobre o vencimento mínimo contratual e a somar à sua remuneração mensal.

Cláusula 46.ª

Folhas de pagamento

1 — As entidades patronais deverão organizar folhas de pagamento, de que constem pelo menos:

a) Os nomes e números de beneficiário da Previdência dos trabalhadores ao seu serviço;

b) A discriminação dos dias ou horas de trabalho de cada um, incluindo discriminação relativa ao trabalho extraordinário, e trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados;

c) O montante das retribuições devidas a cada trabalhador, os descontos legais sobre aqueles incidentes e o valor líquido a pagar.

2 — Estas folhas de pagamento, assim como os talões referidos no n.º 2 da cláusula 35.ª, podem ser elaborados mecanograficamente.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 47.ª

1 — A entidade patronal deve suspender o trabalho, continuando a assegurar a retribuição aos trabalhadores, nos dias legalmente decretados como feriados obrigatórios e ainda nos seguintes dias:

Terça-feira de Carnaval;
Feriado municipal;
24 de Dezembro (na medida em que a lei o permita).

2 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;

25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

3 — Ao Domingo de Páscoa aplica-se o regime estabelecido para os feriados.

4 — Qualquer outra suspensão do trabalho por motivo de «pontes», fins de semana, ou tradições locais, só poderá ocorrer mediante autorização expressa da entidade patronal a conceder com a antecedência mínima de oito dias. Dessa autorização deverão constar necessariamente: as condições em que se processará a compensação do período da suspensão e o resultado percentual, ou numérico, da posição tomada pelos trabalhadores, sobre a «ponte», sendo indispensável que tenham votado a favor da suspensão mais de 75 % do número total dos trabalhadores presentes ao serviço. A «ponte» será vinculativa para todos os trabalhadores.

5 — Se, por cessação do contrato de trabalho, não tiver sido efectuada uma suspensão acordada nos termos do n.º 4, apesar de já estar compensada, no todo ou em parte, ou se não tiver havido compensação para uma suspensão já efectuada, não haverá lugar a reivindicações de uma parte ou de outra.

SECÇÃO II

Cláusula 48.ª

Férias — Princípios gerais

1 — O trabalhador tem direito a gozar férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

3 — Quando o início do exercício de funções por força do contrato de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias de dez dias consecutivos.

4 — O período de férias não gozado por motivo da cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 49.ª

Irrenunciabilidade do direito a férias

1 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior, podendo as férias ser substituídas por remuneração, os casos previstos nas cláusulas 59.^a e 60.^a

Cláusula 50.^a

Duração das férias

1 — A todos os trabalhadores são assegurados em cada ano civil trinta dias de calendário de férias.

2 — Sempre que as conveniências da produção o justifiquem, poderá a entidade patronal substituir o período de férias pelo encerramento total ou parcial da empresa, durante quinze dias de calendário a fixar até ao fim do ano civil antecedente.

3 — Os trabalhadores terão a faculdade de gozar os dias em falta ou optar pelo pagamento da retribuição e do subsídio correspondente à diferença.

4 — O encerramento referido no n.º 2 não impede que continuem em funcionamento os serviços de manutenção, recepção e expedição de materiais, e outros cuja paralização provoque prejuízos sérios.

Cláusula 51.^a

Retribuição durante as férias

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

Cláusula 52.^a

Gozo das férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, com as únicas excepções expressamente estabelecidas neste contrato.

2 — Não se aplica a regra do número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em cumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida cause grave prejuízo à entidade patronal ou ao trabalhador, e for obtida autorização do Ministério do Trabalho no decurso do ano civil em que deveriam ser gozadas.

Cláusula 53.^a

Escolha da época de férias

1 — A época de férias de cada trabalhador será fixada por acordo entre a entidade patronal e este, com ressalva da possibilidade de encerramento estabelecida na cláusula 50.^a

2 — Em caso de desacordo será a época de gozo de férias fixada pela entidade patronal, que dará conhecimento ao trabalhador com antecedência razoável, nunca inferior a dois meses.

3 — No caso previsto no número anterior, a época de férias será sempre fixada entre 1 de Maio e 31 de Outubro e na hipótese prevista no n.º 2 da cláusula 50.^a entre 1 de Julho e 30 de Setembro.

4 — Ocorrendo motivos ponderosos, a entidade patronal poderá ser autorizada pelo Ministério do Trabalho a fixar as férias, no caso do n.º 2 desta cláusula, fora do período referido no número anterior, devendo dar conhecimento ao trabalhador ou trabalhadores em causa na data de apresentação do pedido de autorização.

5 — Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da mesma entidade patronal, deverá ser facultada a possibilidade de gozarem férias simultaneamente.

6 — Até 30 de Abril de cada ano, a entidade patronal organizará um plano de férias de todo o pessoal de que será dado conhecimento a todos os trabalhadores, em regra através de afixação.

Cláusula 54.^a

Férias seguidas e interpoladas

1 — O período de férias será gozado, em regra, em dias seguidos.

2 — Por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, poderão as férias ser fraccionadas, desde que um dos períodos não seja inferior a metade do número total de dias de férias a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 55.^a

Alteração da época de férias

Se, depois de fixada a época de férias, a entidade patronal alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, por razões que respeitem a interesses seus, indemnizará o trabalhador das despesas que comprovadamente este haja feito na pressuposição de que gozaria integralmente as suas férias, ou parcela, na época fixada.

Cláusula 56.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer actividade remunerada, salvo se já a viesse a exercer cumulativamente, em regime de pluriemprego.

2 — A infracção ao disposto no número anterior, sem prejuízo de eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito de exigir a restituição de tudo o que pagou ao trabalhador por motivo de gozo de férias.

Cláusula 57.^a

Violação pela entidade patronal da obrigação de conceder férias

1 — A entidade patronal que não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias, nos

termos legais, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o quádruplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que este deixou de gozar por culpa daquela.

2—O disposto no número anterior não prejudica a aplicação das sanções a que haja lugar.

Cláusula 58.ª

Doença no período de férias

1—Sempre que no período de férias haja doença, devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais, que coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente.

2—Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula, relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à entidade patronal o dia do início da doença, bem como o seu tempo.

3—Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula e o trabalhador permanecer com baixa até ao final do ano, tem direito a gozar as férias durante o 1.º trimestre do ano seguinte.

4—A data para o gozo do período de férias, quer sejam gozadas no próprio ano, quer no ano seguinte, será objecto de acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, ou de decisão daquela, se não houver acordo.

Cláusula 59.ª

Regime de férias em caso de prestação de serviço militar

1—Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas férias vencidas, para gozar antes da incorporação, devendo aqueles avisar do facto a entidade patronal logo que notificados da data da incorporação.

2—Se o trabalhador não dispuser do tempo necessário para gozar as férias, estas serão substituídas pela respectiva remuneração.

3—As férias vencidas no ano seguinte ao do ingresso no serviço militar ficarão suspensas para serem gozadas no ano do regresso.

4—Estas férias poderão ser gozadas durante o 1.º trimestre do ano subsequente ao do regresso, se este só ocorrer em Dezembro, sendo aplicável o disposto no n.º 4 da cláusula 58.ª, sem prejuízo das férias a gozar nesse mesmo ano.

Cláusula 60.ª

Férias dos trabalhadores eventuais e admitidos a prazo

1—As disposições referentes a férias aplicam-se aos trabalhadores que tenham sido contratados com prazo certo ou incerto, igual ou superior a um ano.

2—Os trabalhadores eventuais e aqueles que tenham sido contratados com prazo certo ou incerto, inferior a um ano, têm direito a um período de férias correspondente a dois dias e meio úteis por cada mês completo de serviço, com o limite máximo de trinta dias de calendário, contando-se quanto aos trabalhadores eventuais esse período para efeito de passagem à qualidade de permanentes.

3—Para efeito da contagem do número anterior, serão acumuladas as várias prestações de serviço eventual realizadas em cada ano civil.

4—Se não for possível, designadamente em virtude de cessação do contrato de trabalho, conceder as férias previstas no n.º 2, a entidade patronal pagará aos trabalhadores que se encontrarem nas referidas situações a retribuição correspondente aos períodos de férias a que teriam direito.

Cláusula 61.ª

Subsídio de férias

1—Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias igual à sua retribuição normal mensal à data do seu recebimento.

2—O subsídio será pago no início das férias quando gozadas ininterruptamente ou no início do período mínimo obrigatório de quinze dias estabelecido neste contrato para as férias interpoladas.

3—O subsídio poderá ser igualmente pago, no caso de gozo de um período mínimo de sete dias, sempre que o trabalhador o solicite.

4—No caso de a marcação de férias resultar de decisão unilateral da empresa, nesta situação não se incluindo os casos de encerramento, o subsídio será objecto de eventuais correcções resultantes de promoção obrigatória ou diuturnidades, atingidas na data proposta pelo trabalhador para gozo de férias.

SECÇÃO III

Faltas e baixas

Cláusula 62.ª

Faltas. Conceito de falta

1—Entende-se por falta a não comparência durante um total de horas compreendidas num dia, de acordo com o horário de trabalho.

2—Os tempos de ausência ao trabalho, no mesmo ano civil, por períodos inferiores a um dia, serão adicionados e reduzidos a dias, segundo o conceito expandido no número anterior desta cláusula, contando-se como faltas na medida em que perfizerem um ou mais dias de trabalho.

3—Para efeito de cálculo de remuneração, e sua dedução, as faltas ao serviço serão calculadas, quer se trate de períodos superiores ou inferiores a um dia, segundo a fórmula estabelecida no n.º 5 da cláusula 35.ª

4 — Sem prejuízo do disposto no n.º 3, não serão tidos em conta, para os fins do n.º 2, os atrasos na entrada, desde que se não tenham verificado mais de três vezes por mês, não excedam no seu conjunto trinta minutos e não correspondam a uma prática sistemática do trabalhador.

Cláusula 63.ª

Faltas justificadas

São consideradas faltas justificadas as motivadas por:

- a) Casamento, até treze dias seguidos;
- b) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pais e filhos ou sogros, sogras, noras, genros, padrastrós e enteados, até cinco dias consecutivos;
- c) Falecimento de avós, netos, irmãos filhos de enteados e pessoas que com os trabalhadores vivam em comunhão de vida e habitação, até dois dias consecutivos;
- d) Nascimento de filho, sendo esta regra aplicável ao pai ou mãe da parturiente solteira, viúva ou divorciada, durante dois dias;
- e) Prestação de exames em estabelecimento de ensino oficial, durante meio dia para cada prova acrescido do meio dia anterior;
- f) Doação gratuita de sangue, pelo tempo necessário, até uma vez por trimestre;
- g) Desempenho das funções de bombeiros voluntários, pelo tempo necessário para ocorrer a sinistros;
- h) Caso de força maior, em consequência de cataclismo, inundação, tempestade ou situação extraordinária semelhante, impeditiva da apresentação do trabalhador ao serviço;
- i) Prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais, instituições de previdência ou comissões de trabalhadores e na qualidade de delegado sindical, de representante em comissões de conciliação e julgamento ou noutras comissões previstas neste contrato;
- j) Tempo de viagem e de espera sempre que resultante dos motivos indicados nas alíneas b) e c);
- l) Falecimento de parentes não previstos nas alíneas b) e c), durante um dia;
- m) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, designadamente por cumprimento de obrigações legais;
- n) Necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, em caso de acidente ou doença;
- o) Doença ou acidente do trabalhador;
- p) Prestação de provas de exame não previstas na alínea e), pelo tempo indispensável;
- q) Consultas médicas cuja natureza o justifique;
- r) Outros motivos, desde que sejam prévia ou posteriormente autorizados pela entidade patronal, por escrito e com cópia para o trabalhador.

Cláusula 64.ª

Faltas injustificadas

1 — Consideram-se faltas não justificadas todas as faltas não previstas na cláusula anterior.

2 — Consideram-se igualmente injustificadas as faltas em relação às quais não seja cumprido o disposto na cláusula 65.ª (comunicação das faltas).

Cláusula 65.ª

Comunicação das faltas

1 — Todas as faltas deverão ser comunicadas à entidade patronal.

2 — A comunicação far-se-á com a máxima antecedência ou logo que possível.

3 — Quando imprevistas, as faltas deverão ser comunicadas no decurso do primeiro período de trabalho em que ocorrerem ou, em caso de manifesta impossibilidade, logo que possível, mas nunca depois da retoma do trabalho.

4 — As faltas por casamento serão comunicadas com a antecedência mínima de dez dias.

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

Cláusula 66.ª

Consequência das faltas justificadas

1 — Faltas com obrigatoriedade de retribuição:

a) Não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nem de retribuição, as faltas justificadas dadas pelos motivos indicados nas alíneas a), b), c), d), e), f), g) e h) da cláusula 63.ª;

b) As faltas justificadas a que se refere a alínea n) da cláusula 63.ª mencionada não implicam perda de retribuição até dois dias por cada situação de urgência, com o limite de dez dias úteis por ano civil;

c) As faltas justificadas nos termos da alínea q) da cláusula 63.ª não implicam perda de retribuição até dois meios dias por ano civil.

2 — Faltas sem obrigatoriedade de retribuição:

a) As faltas justificadas pelos motivos indicados nas alíneas j), l), m), o) e p) da cláusula 63.ª podem implicar perda de retribuição;

b) As faltas justificadas a que se refere a alínea i) da cláusula 63.ª podem implicar perda de retribuição, sem prejuízo do regime especial de crédito de horas estabelecido no capítulo XIII deste contrato e legislações que vier a regulamentar a actividade das comissões de trabalhadores.

3 — As faltas previstas na alínea r) determinam, ou não, perda de retribuição, conforme a indicação expressa no documento escrito de autorização.

4 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite anual de oito dias úteis.

Cláusula 67.^a

Consequências das faltas injustificadas

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

2 — Às faltas injustificadas aplica-se, se o trabalhador expressamente o desejar, o estabelecido no n.º 4 da cláusula anterior.

3 — A alegação de motivo de justificação comprovadamente falso torna as faltas injustificadas.

4 — A falta de veracidade dos factos alegados para justificar faltas, bem como a prática reiterada de faltas não justificadas, pode dar lugar a procedimento disciplinar.

Cláusula 68.^a

Eficácia do regime de faltas

O regime de faltas consagrado nas cláusulas 62.^a a 67.^a é reconhecido pelas partes contratantes como mais adequado e favorável, no seu conjunto, que o regime estabelecido na lei, prevalecendo, por conseguinte, sobre quanto nela se não estabeleça com carácter expressamente imperativo.

Cláusula 69.^a

Licença sem retribuição

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

2 — O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta-se para efeitos de antiguidade, mantendo o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado ao cumprimento do estabelecido na alínea b) da cláusula 15.^a (Deveres dos trabalhadores).

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, e a entidade patronal poderá contratar um substituto para o trabalhador ausente, nos termos da lei.

4 — A licença sem retribuição não poderá exceder o limite máximo de trezentos e sessenta e cinco dias em cada período de cinco anos civis.

SECÇÃO IV

Impedimentos prolongados

Cláusula 70.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que

não lhe seja imputável, nomeadamente por serviço militar, por doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, mantendo o trabalhador direito ao lugar com a categoria e regalias que lhe estavam a ser atribuídas e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5 — O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores eventuais, ou admitidos a termo, em relação aos quais o contrato caduca nos termos legais.

Cláusula 71.^a

Regresso do trabalhador

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

2 — No caso de o impedimento resultar de doença profissional ou acidente de trabalho, ao trabalhador ser-lhe-á atribuída a categoria e classe que lhe caberiam se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — O trabalhador regressado do serviço militar terá a categoria e classe como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço, a partir da data da sua apresentação.

4 — A entidade patronal que se oponha a que o trabalhador retome o serviço, dentro do prazo de quinze dias, a contar da data da sua apresentação, deve indemnizar o trabalhador, de acordo com o prescrito neste contrato, no capítulo referente a cessação do contrato de trabalho.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 72.^a

Cessação do contrato de trabalho

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legalmente estabelecido.

CAPÍTULO VIII

Regime disciplinar

Cláusula 73.^a

Infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste contrato ou na lei.

Cláusula 74.^a

Exercício da acção disciplinar

1 — Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e sem possibilitar a este os mais amplos meios de defesa.

2 — O processo disciplinar será reduzido a escrito e respeitará as normas estabelecidas na cláusula seguinte.

3 — A acção disciplinar só poderá exercer-se nos trinta dias seguintes àquele em que a entidade patronal teve conhecimento da infracção.

4 — A execução da sanção terá lugar nos sessenta dias subsequentes à decisão.

5 — A acção disciplinar prescreve no prazo de seis meses, a partir da data em que a falta foi cometida, ou logo que cesse o contrato de trabalho.

6 — Da sanção aplicada pode o trabalhador recorrer pelos meios judiciais competentes.

7 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender o trabalhador, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

8 — O exercício da acção disciplinar não impede a entidade patronal do direito de proceder pelas vias judiciais competentes.

Cláusula 75.^a

Processo disciplinar

1 — Qualquer facto que a entidade patronal considere susceptível de originar a aplicação de sanção disciplinar deverá ser objecto de inquérito preliminar, excepto se for do conhecimento directo e pessoal da entidade patronal ou dos seus representantes com competência disciplinar.

2 — Do processo deverão constar obrigatoriamente os antecedentes disciplinares do trabalhador, uma nota de culpa com a discriminação dos comportamentos imputados ao trabalhador e a notificação deste do conteúdo dessa nota.

3 — O trabalhador poderá responder no prazo de dez dias, prorrogáveis por mais cinco em casos justificados, indicando testemunhas, documentos e outras provas que considere dever oferecer.

4 — A entidade patronal procederá a todas as diligências de prova requeridas pelo trabalhador e outras que se mostrem necessárias para o esclarecimento da verdade.

5 — De seguida, e se pela gravidade dos factos apurados se entender que a falta é susceptível de ser punida com despedimento, o processo será facultado, conforme os casos, à comissão de trabalhadores, à comissão intersindical, à comissão sindical ou ao delegado sindical, nas empresas em que houver e pela indicada ordem de preferência, ou ao sindicato respectivo, nas empresas em que não existir qualquer daqueles órgãos, que se deverá pronunciar no prazo de oito dias.

6 — Recebido o processo, ou após a conclusão das diligências de prova, se não houver lugar à sua remessa, nos termos do número anterior, o instrutor deve ponderar todas as circunstâncias do caso e referenciar obrigatoriamente na decisão, se for caso disso, as razões aduzidas, num ou noutro sentido, pela entidade mencionada no número anterior.

7 — A decisão deve ser comunicada ao trabalhador, por escrito e com indicação dos fundamentos considerados provados.

8 — Qualquer sanção disciplinar aplicada sem observância do disposto nos números anteriores é nula e de nenhum efeito.

Cláusula 76.^a

Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares dos trabalhadores são puníveis com as seguintes sanções:

a) Repreensão pelo superior hierárquico;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão de trabalho, com perda de remuneração, até seis dias, por cada infracção, ou até doze dias, no caso de a gravidade da falta ou demais circunstâncias o justificarem, e até ao limite máximo de trinta dias em cada ano civil;

d) Despedimento com justa causa.

2 — Para efeito da graduação de sanções atender-se-á à natureza e gravidade da infracção, comportamento anterior e posição hierárquica do trabalhador.

3 — A sanção da alínea a) do n.º 1 desta cláusula não necessita de ser precedida de processo disciplinar escrito.

4 — Das sanções das alíneas b), c) e d) do n.º 1 será feita comunicação ao sindicato, no prazo máximo de cinco dias, se se tratar de trabalhador sindicalizado.

5 — As sanções aplicadas serão anotadas no cadastro disciplinar do trabalhador.

6 — Das infracções verificadas não poderão derivar outras penalizações, além das previstas nesta cláusula.

Cláusula 77.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência, nos termos da alínea c) da cláusula 15.^a;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de previdência, ou outras destes decorrentes;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário presume-se abusivo o despedimento ou aplicação de qualquer sanção sob aparência de punição de outra falta, quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior, ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c), ou da data de apresentação da candidatura a essas funções, quando a não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador estava ao serviço da entidade patronal.

Cláusula 78.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho, dá ao trabalhador punido direito a ser indemnizado nos termos gerais, com as alterações seguintes:

- a) Se a sanção consistiu no despedimento e se o trabalhador optar pela indemnização, esta não será inferior ao dobro da normal, e no caso da alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior não será nunca inferior à remuneração correspondente a um ano;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior ao décuplo da remuneração perdida, e ao dobro desta indemnização se se tratar do caso da alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior.

CAPÍTULO IX

Regimes especiais de trabalho

Cláusula 79.^a

Direitos das mulheres

Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às trabalhadoras os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos pela entidade patronal:

- a) Durante o período da gravidez, e após o parto, e durante o tempo necessário, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grandes esforços físicos, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou

posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido e com razões clinicamente comprovadas ou por decisão do médico de trabalho, para tarefas que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

b) Por ocasião do parto, uma licença de noventa dias e um complemento do subsídio a que tiverem direito na respectiva instituição de previdência, de modo que a soma seja igual à retribuição normal. No caso de a trabalhadora não ter direito a esse subsídio, o valor da retribuição normal será suportado pela empresa na totalidade;

c) Salvo nos casos em que as férias devam ser gozadas no sistema de encerramento total ou parcial da empresa, as trabalhadoras que o desejem poderão gozar as férias a que tenham direito imediatamente antes ou depois da licença de parto.

d) Reduzir de uma hora o trabalho diário para aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição nem redução do período de férias, até doze meses após o parto;

e) Faltar justificadamente e sem perda de retribuição até meio dia por mês, para, a seu pedido, ir às consultas pré-natais, devendo sempre apresentar à empresa documento comprovativo.

Cláusula 80.^a

Direitos dos menores

1 — É válido o contrato de trabalho directamente celebrado com menores que tenham completado 18 anos de idade.

2 — Se o menor não tiver 18 anos de idade, é igualmente válido o contrato com ele celebrado, se for desconhecido o paradeiro do seu legal representante.

3 — Os menores têm capacidade para receber a remuneração devida pelo seu trabalho, salvo se, tendo menos de 18 anos de idade, houver oposição dos seus representantes legais.

4 — Os menores de 18 anos deverão, a seu pedido, ser dispensados de horários que impliquem a prestação de trabalho antes das 7 e depois das 20 horas.

5 — Os aprendizes e praticantes menores de 18 anos serão dispensados de exercerem as funções que os serviços de medicina do trabalho das empresas ou a Direcção de Serviços de Prevenção de Riscos Profissionais considerarem prejudiciais à sua saúde e ao seu desenvolvimento normal em virtude de elevado grau de toxicidade, poluição, ambiente e sonora, e radioactividade.

6 — Os responsáveis pela direcção da empresa obrigam-se a velar pela preparação profissional dos menores e a vigiar a sua conduta no local de trabalho.

7 — a) A entidade patronal deve cumprir, em relação aos menores de 18 anos ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativas a aprendizagem e formação profissional;

b) Os menores de 18 anos que frequentem cursos das escolas complementares de aprendizagem, nos dias em que tenham aulas deixarão os locais de tra-

balho de meia hora a duas horas antes do encerramento do estabelecimento, conforme as suas necessidades e sem prejuízo da retribuição;

c) A entidade patronal pode exigir ao trabalhador a apresentação dos seus horários e, trimestralmente ou por período escolar, informações de assiduidade e aproveitamento;

d) A vantagem referida na alínea b) pode ser suprimida a partir do momento em que o menor perca o ano por falta de assiduidade.

Cláusula 81.ª

Trabalhadores sinistrados do trabalho

1 — Em caso de incapacidade parcial permanente para o trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão do trabalhador para função compatível com a desvalorização verificada.

2 — Se a remuneração da nova função, acrescida de pensão por incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa a entidade pagará a diferença.

3 — Se a reconversão não for possível, a entidade patronal suportará a diferença entre a remuneração auferida à data da baixa e a soma das pensões que, em consequência do acidente ou doença, seja atribuída ao trabalhador sinistrado, podendo este encargo ser transferido para companhia de seguros autorizada a exercer a actividade em Portugal.

4 — Em qualquer das situações referidas, os complementos estabelecidos serão devidos a partir da data da declaração oficial da incapacidade.

5 — No caso de incapacidade absoluta temporária, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a remuneração líquida à data da baixa e a indemnização legal que ao trabalhador seja devida, podendo este encargo ser transferido para companhia de seguros autorizada a exercer a actividade em Portugal.

CAPÍTULO X

Equipamento social

SECÇÃO I

Refeitórios, vestiários e lavabos

Cláusula 82.ª

Refeitórios

1 — As entidades patronais porão à disposição dos trabalhadores um lugar adequado, arejado e asseado, com mesas e cadeiras, ou bancos, em número suficiente para os trabalhadores ao serviço poderem tomar as suas refeições nos períodos a tal destinados.

2 — As empresas deverão ter, além disso, o equipamento necessário para aquecimento e conservação das refeições e para preparações ligeiras.

3 — Quando as condições do meio o justifiquem e se os trabalhadores, em regime cooperativo ou semelhante, quiserem montar um esquema de confecção ou fornecimento de refeições, as empresas deverão fornecer equipamento necessário para o efeito.

Cláusula 83.ª

Vestiários e lavabos

Todas as empresas terão obrigatoriamente de possuir vestiários e lavabos para uso dos trabalhadores e providenciar no sentido de cada trabalhador poder guardar a sua roupa e demais pertences pessoais em armário individual e arejado.

SECÇÃO II

Serviço social

Cláusula 84.ª

Objectivo do serviço social

O serviço social tem por objectivo criar condições sociais para os trabalhadores, prevenir e resolver situações que originem conflitos na relação trabalho-pessoa, contribuindo assim para elevar o nível de vida geral e o bem-estar social de quantos colaborem na empresa.

Cláusula 85.ª

Criação do serviço social de trabalho

As empresas em que não exista o serviço social de trabalho procurarão, na medida do possível, promover a sua criação. Este serviço será exercido por técnicos de serviço social e, na dependência destes, por técnicos auxiliares de serviço social devidamente diplomados por institutos oficialmente reconhecidos.

CAPÍTULO XI

Formação profissional

Cláusula 86.ª

Atribuições da entidade patronal

1 — Sem prejuízo das disposições deste contrato sobre aprendizagem e sobre formação de menores, as empresas deverão criar, sempre que possível, cursos de treino e aperfeiçoamento profissional e facilitar a frequência de cursos de ensino oficial ou especializado e cursos de formação técnica.

2 — Sempre que daí não resultem inconvenientes ou prejuízos para o serviço, ao trabalhador adulto, cujo aproveitamento o justifique, poderá a entidade patronal aplicar o esquema estabelecido para os menores.

3 — A entidade patronal dará preferência aos trabalhadores referidos no número anterior na definição da época de férias, tendo em atenção os seus interesses escolares, sem prejuízo do disposto na cláusula 53.^a (Escolha da época de férias).

4 — Os trabalhadores referidos no n.º 2 terão direito, se o solicitarem, a licença sem retribuição até ao limite de dez dias por ano civil, para efeitos escolares.

Cláusula 87.^a

Responsabilidade dos trabalhadores

Os trabalhadores têm a estrita obrigação, de natureza social e profissional, de:

a) Procurar aumentar a sua cultura geral e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

b) Aproveitar, com o melhor rendimento possível, os diferentes meios de aperfeiçoamento postos à sua disposição;

c) Indemnizar a entidade patronal das despesas extraordinárias por esta feitas, com a preparação profissional do trabalhador, se esta preparação foi alcançada em país estrangeiro, a expensas da entidade patronal, e se o trabalhador deixar de permanecer ao serviço, por sua iniciativa, durante os dois anos subsequentes à conclusão do curso de preparação profissional.

CAPÍTULO XII

Higiene e segurança no trabalho

SECÇÃO I

Medicina do trabalho

Cláusula 88.^a

Posto médico

Consoante a dimensão da empresa, existirá posto médico, com médicos e enfermeiros; enfermaria, com enfermeiros; ou trabalhadores habilitados com cursos de primeiros socorros, havendo sempre caixa de primeiros socorros devidamente equipada, bem como outro material destinado a primeiros socorros.

SECÇÃO II

Comissão de segurança

Cláusula 89.^a

Comissão de segurança — Condições para a sua existência

1 — Nas empresas com cinquenta ou mais trabalhadores ao serviço, ou que, embora com menos de cinquenta trabalhadores, apresentem riscos excepcionais de acidente ou doença profissional, ou taxas elevadas de frequência ou de gravidade, haverá uma comissão de segurança, composta por quatro elementos, sendo dois representantes da entidade patronal e dois dos trabalhadores.

2 — Os representantes dos trabalhadores serão por eles eleitos.

3 — As funções dos membros das comissões de segurança são exercidas dentro das horas de serviço, sem prejuízo da respectiva remuneração.

Cláusula 90.^a

Atribuições da comissão de segurança

As comissões de segurança terão, nomeadamente, as seguintes atribuições:

a) Effectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interessa à higiene e segurança do trabalho;

b) Verificar o cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares que respeitem à higiene e segurança;

c) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e segurança;

d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança no trabalho;

e) Promover que todos os trabalhadores admitidos pela primeira vez, ou mudados de posto de trabalho, recebam a formação, instruções e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;

f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrações sobre higiene e segurança, seja qual for a sua fonte, sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores;

g) Colaborar com os serviços médico-sociais, de enfermagem e de primeiros socorros;

h) Examinar as circunstâncias e causas de cada um dos acidentes ocorridos e apresentar à entidade patronal recomendações destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;

i) Elaborar as estatísticas dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;

j) Apreciar os relatórios anuais elaborados pelos encarregados de segurança e enviá-los, com as suas observações, à Direcção de Serviços de Prevenção de Acidentes de Trabalho, do Ministério do Trabalho, até ao fim do mês de Fevereiro do ano seguinte.

Cláusula 91.^a

Reuniões da comissão de segurança

1 — As comissões de segurança reunirão ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar acta circunstanciada de cada reunião.

2 — Qualquer membro da comissão de segurança poderá convocar reuniões extraordinariamente, quando as reputar necessárias, e com indicação da respectiva agenda.

3 — A Direcção de Serviços de Prevenção de Acidentes de Trabalho, do Ministério do Trabalho, poderá convocar oficialmente a reunião da comissão de segurança.

4 — As comissões poderão solicitar apoio e presença às suas reuniões a elementos do serviço oficial de prevenção de acidentes de trabalho.

5 — As reuniões serão moderadas alternadamente por ambas as partes e secretariadas pelo encarregado de segurança.

SECÇÃO III

Encarregado de segurança

Cláusula 92.^a

Encarregado de segurança

1 — Em todas as empresas será designado, por acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores, um trabalhador para todas as questões relativas à higiene e segurança no trabalho, o qual será designado por «encarregado de segurança».

2 — O encarregado de segurança tem as seguintes atribuições:

a) Colaborar com a comissão de segurança e secretariá-la;

b) Elaborar relatórios sobre cada acidente de trabalho ocorrido, mencionando expressamente as causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição;

c) Apresentar à comissão de segurança, no fim de cada trimestre, relatório sobre as condições gerais de higiene e segurança do estabelecimento;

d) Elaborar, durante o mês de Janeiro, relatório anual circunstanciado da actividade desenvolvida no ano anterior, em matérias de higiene e segurança, anotando as deficiências que ainda careçam de ser eliminadas. Este relatório será enviado à comissão de segurança para os fins da alínea j) da cláusula 90.^a

3 — Quando, em face do número de trabalhadores, não houver lugar à constituição da comissão de segurança, as atribuições que àquela se conferem são transferidas para o encarregado de segurança em conjugação com as suas funções específicas.

Cláusula 93.^a

Deveres especiais das empresas

A entidade patronal deve:

a) Dar o seu apoio à comissão de segurança e ao encarregado de segurança e conceder-lhe todas as facilidades para o cabal desempenho das suas atribuições;

b) Consultar a comissão de segurança ou o encarregado de segurança em todas as questões relativas à higiene e segurança no trabalho;

c) Tomar as medidas adequadas para o seguimento das recomendações recebidas da comissão de segurança ou do encarregado de segurança;

d) Comunicar à Direcção de Serviços de Prevenção de Acidentes de Trabalho, do Ministério do Trabalho, no prazo de trinta dias, a contar da data da entrada em vigor do presente contrato, a composição da comis-

são de segurança, quando deva existir, e o nome do encarregado de segurança;

e) Comunicar à entidade referida na alínea d) as alterações que se verifiquem, no prazo de dez dias.

SECÇÃO IV

Comissão de peritos

Cláusula 94.^a

Comissão de peritos

1 — Até sessenta dias após a entrada em vigor do contrato será constituída uma comissão de peritos, que deverá analisar a incidência das condições de trabalho, nomeadamente nas deficiências visuais dos trabalhadores e riscos derivados dos produtos tóxicos, formulando recomendações que apresentará para decisão da comissão paritária.

2 — A comissão de peritos será composta por cinco elementos, sendo dois nomeados pela associação patronal, dois pelo Sindicato dos Electricistas do Sul e o restante elemento, que presidirá, pela Direcção de Serviços de Prevenção de Acidentes de Trabalho.

3 — As despesas de funcionamento da comissão de peritos serão repartidas em partes iguais pela associação patronal e pelo Sindicato dos Electricistas do Sul.

CAPÍTULO XIII

Actividade sindical na empresa

Cláusula 95.^a

Princípios gerais

1 — No exercício da liberdade sindical os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos da lei e deste contrato colectivo de trabalho.

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

Cláusula 96.^a

Comunicação à entidade patronal

1 — As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

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

Cláusula 97.^a

Organização sindical na empresa

1 — Os delegados sindicais são os representantes do sindicato junto dos trabalhadores filiados no mesmo sindicato.

2 — A comissão sindical na empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

3 — A comissão intersindical (CIE) é a organização dos delegados sindicais das diversas comissões sindicais na empresa.

4 — O órgão sindical na empresa (OSE) é a comissão intersindical da empresa (CIE) ou, na falta desta, a comissão sindical na empresa (CSE) ou ainda, na falta de ambas, o delegado sindical.

Cláusula 98.^a

Garantias dos dirigentes sindicais

1 — As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efectivo.

2 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3 — A direcção interessada deverá comunicar com um dia de antecedência as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nos dois dias imediatos ao primeiro dia em que faltaram.

4 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo.

5 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser objecto de discriminação, face aos demais trabalhadores, em consequência do exercício da actividade sindical, nomeadamente quanto a promoção profissional e salarial.

6 — 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.

7 — O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, e uma indemnização calculada nos termos da alínea a) da cláusula 78.^a (consequências da aplicação de sanções abusivas).

Cláusula 99.^a

Direitos e deveres dos delegados sindicais

1 — O número de delegados sindicais varia consoante o número de trabalhadores sindicalizados e é calculado de acordo com a tabela seguinte:

| Total dos trabalhadores sindicalizados | Número de delegados sindicais |
|--|-------------------------------|
| Menos de 50 | 1 |
| De 50 a 99 | 2 |
| De 100 a 199 | 3 |
| De 200 a 499 | 6 |
| 500 ou mais | 6 + $\frac{N-500}{200}$ |

Nota. — 1. O resultado apurado na aplicação desta fórmula, quando não for número inteiro, é arredondado para a unidade imediatamente superior.

2. *N* é o número de trabalhadores sindicalizados.

2 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas de sete horas mensais, ou de dez, se se tratar de delegado que faça parte da comissão intersindical.

3 — O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

4 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto no n.º 2, deverão avisar a entidade patronal por escrito com a antecedência mínima de um dia; em caso de faltas que pela sua imprevisibilidade impossibilitem aquele aviso antecipado, o mesmo deve ser apresentado nos dois dias seguintes ao primeiro em que faltaram, sem prejuízo de comunicação oral, se houver interrupção de trabalho já iniciado.

5 — As faltas dadas pelos delegados sindicais para o desempenho das suas funções, para além do crédito de horas previsto nesta cláusula, consideram-se faltas justificadas e contam-se para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efectivo.

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

7 — Aplica-se aos delegados sindicais o regime previsto nos n.ºs 5, 6 e 7 da cláusula 98.^a

Cláusula 100.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou cinquenta trabalhadores da respectiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo de normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2 — Com ressalva da última parte do número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante

o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais do que um sindicato.

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

5 — A entidade patronal autorizará a participação de dirigentes sindicais nas reuniões previstas nesta cláusula, desde que avisada do facto, por escrito, com a antecedência mínima de seis horas, salvo nos casos em que situações imprevistas de urgência ou de interesse mútuo justifiquem a aceitação de prazo inferior.

Cláusula 101.^a

Instalações para a actividade sindical na empresa

A entidade patronal é obrigada a:

1 — Pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções; esse local, situado no interior do estabelecimento, ou na sua proximidade, será atribuído a título permanente se se tratar de empresa com cento e cinquenta ou mais trabalhadores.

2 — 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 da empresa e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior do estabelecimento, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal.

3 — Sempre que possível, e desde que sem prejuízo da normalidade dos serviços e sem aumento de encargos, nas empresas que tenham trabalhadores em diversos locais geográficos, a entidade patronal deverá facilitar aos delegados sindicais a utilização dos seus meios de ligação disponíveis que sejam imprescindíveis ao exercício adequado das suas funções.

CAPÍTULO XIV

Resolução de conflitos

SECÇÃO I

Conflitos individuais

Cláusula 102.^a

Conflitos individuais da trabalho

Os conflitos individuais de trabalho emergentes da aplicação deste contrato colectivo serão obrigatoriamente

mente submetidos à Comissão de Conciliação e Julgamento prevista no Decreto-Lei n.º 463/75, de 27 de Agosto, regulamentado pela Portaria n.º 280/76, de 4 de Maio.

SECÇÃO II

Conflitos colectivos

Cláusula 103.^a

Interpretação, integração e resolução de conflitos — Comissão paritária

1 — As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, composta de seis membros, três em representação de cada uma delas, com competência para interpretar as disposições deste contrato, integrar os casos omissos e decidir sobre as recomendações da comissão de peritos.

2 — Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de peritos, até ao máximo de três.

3 — Para efeito da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério do Trabalho, no prazo de trinta dias, após a publicação deste contrato, a identificação dos seus representantes.

4 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos quinze dias após as comunicações referidas no número anterior.

5 — Cada uma das partes dispõe de um voto.

6 — No funcionamento da comissão paritária observam-se as seguintes regras:

a) Sempre que uma das partes pretender a reunião da comissão, comunicará à outra parte, com a antecedência mínima de quinze dias, com indicação expressa do dia, hora, local e agenda pormenorizada dos assuntos a tratar;

b) Para efeito das comunicações a que aludem o n.º 3 e alínea a) do n.º 6, a representação sindical ficará a cargo do Sindicato dos Electricistas do Sul;

c) A direcção dos trabalhos competirá alternadamente a representantes de uma e de outra parte;

d) Salvo deliberação que admita prorrogação, não poderão ser convocadas mais de duas reuniões, nem ocupados mais de quinze dias com o tratamento de um mesmo assunto;

e) As resoluções serão tomadas por acordo das partes, sendo enviadas ao Ministério do Trabalho para publicação;

f) Essas resoluções, uma vez publicadas e tendo natureza meramente interpretativa, terão efeito a partir da data da entrada em vigor do presente contrato, tendo natureza integradora dos casos omissos, e terão efeito cinco dias após o da sua publicação.

7 — Não havendo acordo, qualquer das partes poderá submeter o assunto a uma comissão arbitral *ad hoc*, o que comunicará à outra parte.

Cláusula 104.^a

Comissão arbitral

1 — Verificada a situação prevista no n.º 7 da cláusula anterior, as partes disporão de um prazo de quinze dias para nomearem os seus árbitros.

2 — Os árbitros nomeados pelas partes disporão do prazo mínimo de quinze dias para acordarem na escolha do terceiro árbitro.

3 — Na falta de acordo, o árbitro que presidirá será designado por despacho do Ministro do Trabalho, devendo neste caso ser observado um prazo idêntico ao estabelecido no número anterior e respeitado o estabelecido no artigo 15.º, n.º 3, do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro.

4 — Os árbitros poderão ser coadjuvados por peritos até ao máximo de três.

5 — A arbitragem não deverá exceder quinze dias a contar da data da primeira reunião da comissão arbitral, a qual terá lugar nos dez dias imediatos após a sua constituição.

6 — A decisão arbitral será obrigatoriamente enviada, no prazo máximo de cinco dias, ao Ministério do Trabalho para publicação no mais breve prazo de tempo possível e entrando em vigor nos mesmos termos do n.º 6, alínea f), da cláusula anterior.

CAPÍTULO XV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 105.ª

Reclassificação profissional

1 — As entidades patronais deverão, no prazo de noventa dias, após a entrada em vigor deste contrato, proceder à atribuição das designações dos seus trabalhadores, por forma a adequar essas designações às regras estabelecidas na cláusula 3.ª

2 — Das designações atribuídas nos termos do n.º 1 podem os interessados recorrer para os organismos competentes.

3 — As reclassificações e promoções imediatamente decorrentes da aplicação deste CCT produzem efeitos a partir da data da sua entrada em vigor.

4 — As alterações de designação profissional resultantes de equiparação com outras designações agora extintas levarão em conta a antiguidade nestas últimas.

Cláusula 106.ª

Regime de férias no ano de 1976

1 — Aos trabalhadores que em 1 de Janeiro de 1976 venceram o direito de dezoito dias úteis de férias as empresas concederão, nas condições a seguir estabelecidas, trinta dias de férias em substituição do período vencido.

2 — Até quinze dias após a entrada em vigor deste contrato, mas não podendo ultrapassar o dia 31 de Outubro de 1976, as empresas organizarão um plano de férias, complementar do oportunamente organizado nos termos contratuais, por forma a prever o gozo do período excedente até 31 de Dezembro de 1976.

3 — Na organização do plano complementar de férias serão respeitadas as regras contratualmente estabelecidas para o plano anual das mesmas.

4 — Se para as empresas resultarem inconvenientes sérios da concessão desse período excedente de férias até 31 de Dezembro de 1976, o mesmo será substituído pelo correspondente valor monetário, se houver acordo do trabalhador. Na falta deste acordo, as férias poderão ser concedidas até ao fim do 1.º trimestre de 1977, salvo oposição do Ministério do Trabalho. Caso exista oposição, as férias terão de ser gozadas até 31 de Dezembro de 1976, ou substituídas pelo correspondente valor monetário.

5 — Os pontos referidos dos números anteriores têm título excepcional para aplicação prática no ano de 1976.

Cláusula 107.ª

Processo de revisão

1 — Os sindicatos desencadearão o processo de revisão do CCT nos termos da lei e do CCT em vigor e a associação compromete-se a dar a sua resposta até um mês após a apresentação da proposta de revisão.

2 — Nesse caso e nessa altura, os trabalhos de negociação começarão pela discussão do aumento global de encargos, da tabela salarial e demais cláusulas dela dependentes.

3 — As partes comprometem-se a envidar esforços no sentido de conseguirem a publicação da revisão de forma a entrar em vigor na data em que o presente CCT cesse a sua vigência.

4 — Na hipótese de os sindicatos terem entregue a sua proposta até seis meses, com um prazo de dilação de quinze dias, antes da data da cessação da vigência mínima deste CCT e caso não tenha sido possível a publicação nos moldes desejados no número anterior, a tabela salarial e demais cláusulas de incidência pecuniária, de carácter regular e periódico, terão efeitos a partir desta data.

Cláusula 108.ª

Eficácia retroactiva

1 — A tabela salarial e demais cláusulas com incidência pecuniária, de carácter regular e periódico, a acordar produzirão efeitos desde 1 de Novembro de 1976.

2 — Os encargos eventualmente resultantes dessa eficácia retroactiva serão imputados ao valor a acordar para o aumento global de encargos, o que significa que esse valor será distribuído pelo período de vigência acrescido do período de retroactivo.

3 — O estabelecido nos n.ºs 1 e 2 pressupõe a definição conjunta de um período de diferimento para pagamento de retroactivos que eventualmente venham a decorrer. Esta definição será efectuada após a fixação do aumento global de encargos da tabela salarial e demais cláusulas com incidências pecuniárias.

ANEXO I

Classificação profissional

A) Grupos profissionais e profissões

1 — Grupo dos profissionais administrativos

Pertencem a este grupo profissional os trabalhadores que se ocupam, consoante os casos, de trabalho como: escrituração relativa a transacções financeiras ou quaisquer outras actividades; movimentação de fundos da empresa ou da sua clientela; transcrição ou dactilografia de textos ditados ou redigidos por si ou por outrem; cálculo de custos de salários ou de produtos, bem como despesas gerais; recepção, distribuição, envio ou arquivo de correspondência ou outros documentos; operações com os diferentes tipos de máquinas de escritório ou de informática.

Podem especificamente assegurar a recepção e condução de pessoas estranhas à empresa, efectuar cobranças, pagamentos ou entregas de documentos no exterior ou efectuar ligações telefónicas.

1.1 — Informática e mecanografia

Analista informático. — Desempenha uma ou várias das seguintes funções:

a) Funcional (especialista da organização e métodos) — estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes e especifica as necessidades de informação e os cadernos de encargos ou as actualizações dos sistemas de informação.

b) De sistemas — estuda a viabilidade técnica, económica e operacional dos encargos, avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter e especifica os sistemas de informação que os satisfaçam.

c) Orgânico — estuda os sistemas de informação e determina as etapas de processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera as aplicações.

d) De *software* — estuda *software* base, rotinas utilitárias, programas gerais, linguagem de programação, dispositivos e técnicas desenvolvidas pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração. Desenvolve e especifica módulos de utilização geral.

e) De exploração — estuda os serviços que concorrem para a produção do trabalho no computador e os trabalhos a realizar e especifica o programa de exploração do computador a fim de otimizar a produção, a rentabilidade das máquinas, os circuitos e o controlo dos documentos e os métodos e os processos utilizados.

Monitor informático/mecanográfico. — Planifica o trabalho dos postos de dados, distribui e supervisiona a execução das tarefas e assegura a formação e o treino dos operadores de posto de dados.

Operador informático. — Desempenha uma ou ambas as funções:

a) De computador — recebe os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme o programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos

resultantes. Prepara, opera e controla o computador através da consola.

b) De periféricos — prepara, opera e controla os órgãos periféricos do computador. Prepara e controla a utilização e os *stocks* dos suportes magnéticos da informação.

Operador mecanográfico. — Prepara, abastece e opera máquinas clássicas/convencionais (a cartões); prepara a máquina conforme instruções do programador mecanográfico; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e regista as ocorrências; recolhe os resultados.

Perfurador/verificador/operador de posto de dados. — Prepara os suportes de informação que vão intervir no trabalho a partir de documentos elaborados pelo utilizador. Prepara, opera e controla equipamentos de registo e transmissão de dados relacionados com os suportes (perfuradora de cartões, registadora de bandas, terminais de computador, etc.).

Programador informático. — Executa uma ou várias das seguintes funções:

a) De organização de métodos — estuda as especificações das necessidades de informação e os serviços, determina os métodos de simplificação, quer manuais, quer mecanizados, de tratamento de informação e a organização dos circuitos dos documentos nos serviços não englobados nos do computador.

b) De aplicações — estuda as especificações dos programas, determina o formato das informações, a organização dos ficheiros que as contêm e as operações a efectuar com elas no decorrer da execução do trabalho no computador. Codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os programas e elabora o respectivo manual de operação.

c) De *software* — estuda as especificações, codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os módulos de utilização geral. Pesquisa as causas de incidentes de exploração.

d) De exploração — estuda as especificações do programa de exploração do computador e os trabalhos a realizar e determina os métodos de tratamento da informação e os circuitos dos documentos nos serviços do computador e elabora o programa de exploração. Contabiliza o tempo de produção, de paragem, de avaria, de manutenção e determina os custos da exploração.

Programador mecanográfico. — Estuda as especificações e estabelece os programas de execução dos trabalhos numa máquina ou num conjunto de máquinas clássicas, clássicas/convencionais (a cartões), funcionando em interligação. Elabora organigramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados de resultados.

Preparador informático de dados. — Recepciona, reúne e prepara os suportes de informação e os documentos necessários à execução dos trabalhos no computador. Elabora formulários, cadernos de exploração, folhas de trabalho e outros a serem utilizados na operação do computador durante a execução do trabalho. Procede à sua entrega à operação.

Contabilista. — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar, para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os profissionais encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o *contrôle* da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros de registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A a que se refere o Código da Contribuição Industrial perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Tesoureiro. — Dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e outras instituições de crédito e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os registos indicam. Pode, por delegação, autorizar certas despesas e executar outras tarefas de carácter financeiro.

Guarda-livros. — Ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou específicos, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração do exercício. Pode colaborar nos inventários de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos 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.

Caixa. — Tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se as suas importâncias correspondem às indicadas nas notas de venda ou nos recibos; efectua pagamentos e pode preparar sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Operador de máquinas de contabilidade. — Trabalha com máquinas de contabilidade, com ou sem teclado alfabético, e nelas executa trabalhos relacionados com a contabilidade.

1.3 — Serviços gerais

Inspector administrativo. — Regular e predominantemente exerce funções de inspecção às delegações, agências, filiais e empresas associadas, no que se refere à contabilidade e outros serviços administrativos das mesmas. Não devem estar incluídos nesta categoria os escriturários ou outros administrativos que nas suas funções normais na sede da empresa verifiquem e analisem trabalhos produzidos nas referidas delegações, agências, escritórios e empresas associadas, ou aqueles que visitem as mesmas acidentalmente e sem periodicidade no desempenho de funções que não tenham exclusivo carácter de fiscalização ou inspecção.

Secretária(o). — Ocupa-se do secretariado específico de profissionais de categoria superior a chefe de serviços, competindo-lhe principalmente assegurar a rotina diária do gabinete, a execução da correspondência e arquivo, tarefas de esteno-dactilografia, de correspondente e outras que especialmente lhe sejam atribuídas.

Correspondente em línguas estrangeiras. — Redige cartas, relatórios e quaisquer outros documentos de carácter técnico ou administrativo 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 as matérias em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz minutas e cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Escriturário. — 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 os recibos; regista em livros ou em impressos próprios 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 livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar, fora do escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

Escriturário principal. — Num dado sector, tem como função a execução das tarefas mais qualificadas dos escriturários, podendo caber-lhe também a coordenação das tarefas desses escriturários, no impedimento do chefe de secção.

Estagiário. — Todo aquele que, através da prática, completa a sua preparação e se inicia na profissão.

Esteno-dactilógrafo. — Nota em estenografia e transcreve em dactilografia diversos géneros de textos, nomeadamente ditados.

Apontador. — Tem por função o *contrôle* de presenças do pessoal, o registo de mão-de-obra ou a recolha de elementos para apreciação do movimento e quantidade do trabalho, movimento e *contrôle* de matérias-primas, ferramentas, produtos e outros materiais.

Registador-calculador. — Tem a seu cargo a compilação de dados e realização de cálculos conducentes ao registo e *contrôle* de produção, existências de produtos e produtividade de mão-de-obra e equipamentos, elaborando os mapas, ficheiros ou gráficos, para tratamento em escalão superior. Pode ainda ser incumbido de verificar as folhas de presença de todo o pessoal, calculando salários e subsídios, para posterior processamento mecanográfico. Para todos os efeitos é equiparado a apontador.

Recepcionista. — Recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitas que pretendam encaminhar-se para a administração ou funcionários da empresa, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Dactilógrafo. — Escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios; dactilografia matrizes para duplicação ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente pode executar serviços de arquivo e registo de correspondência.

Operador de «telex». — Predominantemente transmite mensagens numa ou mais línguas, para e de diferentes postos de *telex*. Transcreve as mensagens, efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens transmitidas pelos teleimpressores; arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

Reprodutor de documentos administrativos. — Opera equipamentos de reprodução de textos, fotocopiadores, duplicadores, etc., realizando as tarefas necessárias à preparação e execução da reprodução.

Telefonista. — Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas do exterior, e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a

pedidos de informação telefónicos. As categorias de 1.ª e 2.ª são atribuídas de acordo com as seguintes exigências:

1.ª Manipulação de aparelhos de capacidade superior a vinte posições, incluindo postos suplementares;

2.ª Manipulação de aparelhos de capacidade igual ou inferior a vinte posições, incluindo postos suplementares.

Cobrador. — Procede fora dos escritórios a cobranças, pagamentos e serviços análogos, entregando ou recebendo documentos de quitação; faz depósitos em bancos e outros estabelecimentos de crédito, entrega na tesouraria ou ao caixa o numerário recebido, recibos ou talões de depósito, elaborando o respectivo documento. Recebe reclamações directamente relacionadas com o serviço prestado. Pode fazer pagamentos em instituições de previdência, serviços públicos e tribunais.

Empregado de serviços externos. — Normal e predominantemente, efectua fora dos escritórios serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais e repartições públicas ou outras entidades, desde que não exerça actividades próprias de cobrador.

Contínuo. — Executa serviços, como anunciar visitas, encaminhá-las ou informá-las; fazer recados ou estampilhar e entregar correspondência; executar outros serviços análogos. Enquanto menor de 18 anos tem a designação de paquete.

Guarda (ou vigilante). — Encarrega-se da vigilância de edificios, instalações fabris ou outros locais, para os proteger contra incêndios ou roubos, e para controlar a entrada e saída de pessoas, viaturas e outros bens. Poderá, durante o período normal de laboração da empresa, executar outras tarefas indiferenciadas quando o exercício das suas funções o permitam.

2 — Grupo dos profissionais técnico-fabris

Pertencem a este grupo os profissionais que, sem intervenção directa na fabricação, executam trabalhos relacionados com a actividade fabril, com formação escolar de nível secundário, ou com conhecimentos técnicos ou práticos de nível complexo para o exercício das respectivas funções.

Em todas as profissões deste grupo, com carreira profissional, existe o escalão de profissional-principal, a quem compete o exercício das tarefas de maior complexidade da respectiva profissão, devendo para isso ter elevada qualificação técnica e conhecimento perfeito das normas técnicas que condicionam a actividade respectiva, e podendo ainda coordenar profissionais da respectiva profissão, distribuindo-lhes tarefas.

2.1 — Projectos, organização e «contrôle»

Desenhador. — A sua actividade consiste na aplicação das técnicas de projecção geométrica, ortogonal e axionométrica da perspectiva, reprodução livre de imagem, em representar figurativamente ou por sím-

bolos convencionais as formas, fenómenos, complexos e volumes por escalas, esboços a rigor ou à mão-livre dos objectos concretos ou idealizados por outrem, de quanto se pretende projectar e conduzir à execução prática de utilidades, de dar forma ou ideia. Executa os seus serviços em escalas rigorosas, ou figuração livre manuseáveis que registam as formas, tanto por decalque como por desenho próprio por redução ou ampliação. Entende-se que o desenhador pode produzir esboços ou ideias alheias para dar figura e servir à execução da obra pensada, por outros profissionais que laborem as matérias-primas. Os seus processos tanto podem ser de natureza técnica como artística, intuitiva ou racional. Consulta tabelas e interpreta-as nas suas diversas aplicações, tendo conhecimento generalizado da legislação e normalização em vigor.

Desenhador praticante. — A sua actividade resume-se a decalcar desenhos, não se exigindo dele grande rapidez e perfeição, ao mesmo tempo que se inicia na prática de desenhos à mão livre.

Mestre forneiro (cerâmico). — É responsável pela condução da cozedura dos produtos, qualquer que seja o sistema de aquecimento, e tem também a função de orientar o trabalho dos forneiros.

Modelador. — Cria e, por desenho, faz modelos que servem para tirar as primeiras formas, madres e moldes.

Orçamentista. — Interpretando normas e especificações, faz os cálculos necessários à previsão e ao controlo dos custos dos produtos ou dos trabalhos, com base nos elementos constitutivos, que ele próprio oolige e avalia.

Operador de laboratório. — Efectua experiências, análises e ensaios químicos e físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades das matérias-primas e produtos acabados nas condições de utilização e aplicação; consulta e interpreta normas de especificações técnicas referentes aos ensaios a efectuar, estando apto a apreciar resultados e a elaborar os respectivos relatórios.

Planificador. — Utilizando técnicas de planificação prepara, a partir do projecto completo, a sua efectivação em obra, devendo para o efeito possuir conhecimento dos métodos e técnicas de execução. Tendo em consideração as quantidades do trabalho e respectivos prazos de execução, estabelece a sucessão das diversas actividades, assim como a mão-de-obra necessária aos trabalhos. Acompanha e controla a sua concretização de modo a poder fazer as correcções necessárias, motivadas por avanço ou atraso, sempre que as circunstâncias o justifiquem.

Preparador de trabalhos. — Utilizando e interpretando elementos técnicos (desenhos, normas, cadernos de encargos, etc.), estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação, indicando os materiais, máquinas e ferramentas a utilizar e os tempos atribuídos, calculados segundo as regras estudadas pelos técnicos de métodos e tempos. Eventualmente cabe-lhe tam-

bém a escolha destes elementos, em caso de menor complexidade.

Projectista. — A partir de um programa dado, verbal ou escrito, de um conjunto ou subconjunto, procede ao seu esboço ou desenho. Efectua os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação; observa e indica, se necessário, as normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para o orçamento. Elabora, quando necessário, relatórios de instrução de serviço.

Radiologista industrial. — Operando com aparelhos industriais de raios X e equipamentos similares, interpreta os resultados e elabora os relatórios correspondentes.

Técnico de métodos e tempos. — Estuda de forma sistemática os métodos e tempos estabelecidos para a execução de um trabalho, procedendo às análises necessárias; aperfeiçoa-os, se necessário, e orienta a aplicação desses métodos e tempos mais eficientes, com o objectivo de melhorar a produtividade; elabora e realiza estudos com vista à melhoria da organização de trabalho; procede à medida de tempos de execução, ritmos ou cadência de trabalho.

Técnico de montagens. — Sob a orientação de um responsável, colabora na elaboração de projectos e propostas e, a partir das especificações do projecto ou do caderno de encargos, prepara os documentos técnicos, reúne o material necessário, esclarece pormenores com os encarregados directos da execução da obra, ou dirige ele próprio a execução, podendo desempenhar apenas uma parte destas tarefas.

Técnico de projectos e ensaios de electrónica. — Com adequados conhecimentos técnicos executa e/ou colabora na elaboração de projectos, descrições, especificações, estimativas e orçamento de equipamentos e aparelhos de electrónica; executa ensaios e faz correcções de deficiências de projectos, execução, acabamento, montagem e manutenção de equipamentos e aparelhos de electrónica.

Técnico de telecomunicações. — Com adequados conhecimentos técnicos, executa e/ou colabora na elaboração de projectos, descrições, especificações, estimativas e orçamentos de equipamentos de telecomunicações, executa ensaios e faz correcções de deficiências de projectos, execução, acabamento, montagem e manutenção de equipamentos de telecomunicações. Conforme o tipo de equipamento, será designado por: técnico de telecomunicações de sistemas de comunicação electro-mecânica, electrónica ou mista, teleinformação, teledivisão e telecomando, rádio (emissão ou recepção), televisão (emissão ou recepção), radiocalização, telex, teletexto ou telecópia, multiplex, propagação (antenas), radioastronomia, radar e teleóptica.

Verificador de qualidade. — Verifica os produtos adquiridos e os trabalhos executados ou em execução; estuda métodos para verificação dos produtos e verifica se estes correspondem às características expressas em desenhos, normas de fabrico ou especificações técnicas.

cas. Detecta e assinala eventuais defeitos ou inexatidões de execução ou acabamento. Elabora relatórios sobre os ensaios feitos. Pode orientar e chefiar as operações de inspecção de fabrico.

2.2 — Serviços de apoio

Anotador de produção. — Nos sectores de produção, existindo o apontador, limita-se a tomar notas, recolher e/ou copiar elementos que lhe são fornecidos ou de simples verificação.

Reprodutor de documentos/arquivista técnico. — No gabinete de desenho ou em outro sector da empresa, dedica-se predominantemente à reprodução de documentos, seja qual for a técnica ou materiais utilizados; pode executar ainda as tarefas acessórias ou complementares da reprodução e/ou arquivar os elementos respeitantes à sala de desenho ou outros departamentos técnicos, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e outra documentação. Organiza e prepara os processos respectivos.

3 — Grupo dos profissionais técnico-comerciais

Os profissionais deste grupo orientam a sua actividade no sentido da comercialização e armazenagem de produtos em todas as suas fases ou alterações, tais como projecção de mercados, apresentação, publicidade, venda de produtos e diversas relações com os clientes. Deste grupo fazem parte as seguintes profissões:

3.1 — Comércio

Caixeiro. — Vende mercadorias no comércio por grosso ou a retalho. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja. Ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto. Enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega e transmite-as para execução. É, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

Caixeiro de praça (pracista). — Exerce a actividade de promoção de vendas, angariação de clientes e aceitação de encomendas fora do estabelecimento, mas na área do concelho onde se encontra instalado o estabelecimento da empresa a que se encontra ligado e nos concelhos limítrofes.

Caixeiro-viajante. — Exerce as suas funções de pracista numa zona geográfica determinada, fora da área definida para o caixeiro de praça (pracista).

Caixeiro (de balcão). — Recebe numerário ou outros valores em pagamento de mercadorias ou serviços, no comércio a retalho. Verifica as somas devidas; recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, e regista operações em folhas de caixa; recebe cheques.

Demonstrador. — Faz demonstrações de artigos para vender, em estabelecimentos comerciais, por grosso ou a retalho, estabelecimentos industriais ou ao domicílio. Pode receber a designação de instrutor se, após venda e no domicílio do cliente, ensina a treinar este na utilização correcta do artigo vendido.

Inspector de vendas. — Inspecciona o serviço dos vendedores, caixeiros de praça e caixeiros viajantes, prospectores e promotores de vendas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomendas, auscultação do mercado, programas cumpridos, etc.

Distribuidor. — Distribui as mercadorias por clientes ou sectores de vendas.

Expositor e/ou decorador. — Concebe e executa o arranjo das montras ou outros locais de exposição, segundo o seu sentido estético, por forma a realçar e pôr em evidência os produtos vendidos pela empresa.

Promotor de vendas. — Actuando em pontos directos e indirectos do consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

Propagandista. — Promove a divulgação de produtos, através de publicidade directa, expondo as vantagens da aquisição dos artigos, dando sugestões sobre a utilização e distribuindo folhetos, catálogos e amostras.

Prospector de vendas. — Verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos, de preferência gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a que os produtos se destinam. Pode eventualmente organizar exposições.

Vendedor. — Predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

3.2 — Armazéns

Embalador. — Acondiciona e/ou desembala produtos diversos, por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento. Quando o exercício das funções o permitir, pode executar outras tarefas.

Entregador de materiais e produtos. — Entrega os materiais e produtos que lhe são requisitados, podendo fazer o respectivo registo e controlo.

Fiel de armazém. — Superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e/ou materiais ou ferramentas; executa ou fiscaliza os respectivos documentos e responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e/ou materiais ou ferramentas; 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 das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a

elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém. Pode dirigir e coordenar o pessoal de armazém.

Operador de armazém/conferente. — Verifica, controla e, eventualmente, regista a entrada e/ou saída de mercadorias, produtos e materiais sob a supervisão do fiel de armazém.

4 — Grupo dos profissionais qualificados

Pertencem a este grupo os trabalhadores cuja formação teórica e prática lhes permite preparar e executar trabalhos complexos ou delicados, envolvendo, em regra, muitas operações frequentemente não rotineiras.

A formação teórica e/ou prática exigida a estes trabalhadores deverá permitir, conforme os casos, e por exemplo:

Interpretar documentos ou especificações do trabalho a efectuar (normas, instruções, desenhos, etc.);

Executar trabalhos com tolerâncias mínimas ou especificações rigorosas, medidas e ensaios relativamente aprofundados;

Rever máquinas, rotinas ou processos de execução rigorosos.

1.º escalão

Acabador de isoladores (cerâmico). — Faz os acabamentos dos isoladores em verde ou em seco, com a aplicação de medidas rigorosas, consultando desenhos e especificações, utilizando ferramentas adequadas.

Afinador de máquinas. — Afina, prepara e ajusta as máquinas, de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas.

Aplainador (madeiras). — Tem a função principal de operar uma plaina mecânica, de forma a executar todos os trabalhos possíveis nesta máquina, segundo desenho, peça-modelo ou instruções verbais ou escritas. Procedê também à preparação da máquina e ferramentas respectivas, faz os cálculos necessários para a execução do trabalho, assim como os apertos, as manobras e as medições inerentes às operações a executar.

Aplainador mecânico. — Manobrando uma plaina mecânica, executa trabalhos de aplainamento, trabalhando por desenho ou peça modelo, instruções verbais e escritas. Prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Cabrador electro-mecânico. — Fora de uma linha de fabrico, predominantemente estuda esquemas, desenhos, características técnicas e normas de fabrico de circuitos para elevadores e/ou outra aparelhagem eléctrica. Selecciona, prepara e reúne os fios e cabos necessários, procedendo à montagem dos referidos circuitos, dispondo-os segundo plano que adapta à função a que se destinam. Utiliza sistemas de soldadura para a ligação dos fios e cabos entre si ou para a sua fixação à estrutura das armações. Procedê ao

isolamento dos fios e cabos; aplica materiais isolantes em determinadas partes das instalações. Comprova, através de ensaios, a eficiência do circuito, desmontando o conjunto quando necessário, procedendo à sua rectificação. Pode preparar e montar as armações do aparelho.

Caldeireiro. — Constrói, modifica, repara e/ou monta caldeiras, depósitos e outras estruturas, constituídas essencialmente por chapa, tubo ou perfilados metálicos, trabalhando com máquinas e ferramentas apropriadas.

Electricista bobinador. — Procedê à reparação de máquinas ou aparelhagem eléctrica, podendo executar e substituir as suas bobinas e alterando eventualmente algumas das suas características.

Electricistas de construção e reparação de máquinas e aparelhagem eléctrica de alta tensão. — Constrói e repara, em oficina ou no lugar de utilização, máquinas e aparelhagem eléctrica de alta e baixa tensão.

Electricista montador de alta tensão. — Instala, conserva, repara e ensaia máquinas e aparelhagem eléctrica de alta tensão.

Electricista montador de baixa tensão. — Instala, conserva, repara e ensaia máquinas e aparelhagem eléctrica de baixa tensão e/ou trabalhos de instalações eléctricas e faz a sua manutenção.

Electroerosionador. — Regula as máquinas de electroerosão, efectuando os cálculos necessários, escolhe as ferramentas e velocidades de corte adequadas e executa os respectivos trabalhos por meio dessas ferramentas.

Electromecânico. — Monta, conserva, repara e ensaia, em fábrica ou no local de utilização, máquinas e aparelhos. Conforme o tipo de máquina ou aparelho, será designado por:

Electromecânico de aparelhos electro-domésticos;
Electromecânico de aparelhos de refrigeração;
Electromecânico de elevadores e aparelhos similares;

Electromecânico de instrumentos de medida;

Electromecânico de intercomunicadores;

Electromecânico de motores e geradores;

Electromecânico de quadros de distribuição e comando;

Electromecânico de sinalização;

Electromecânico de subestação e postos de transformação;

Electromecânico de telefones e centrais telefónicas;

Electromecânico de veículos de tracção eléctrica.

Enfornador (cerâmico). — Tem a seu cargo a montagem das caixas e placas em fios nos fornos, tendo em atenção a rigorosa e indispensável colocação do material, atendendo simultaneamente às zonas de cozedura apropriadas aos vários tipos de isoladores.

Equilibrador. — Utilizando máquinas e outros dispositivos de equilibrar, detecta o desequilíbrio dinâmico de peças sujeitas a movimento de rotação, como rotores de motores, ventiladores, etc. Determina, através de cálculo, o valor e a localização da massa a acrescentar ou a retirar para anular o desequilíbrio e, consoante os casos, aplica peças soldadas ou cravadas, ou então retira massa à peça desequilibrada por meio de ferramenta apropriada. Afina máquinas de equilibrar, adaptando-as à equilibragem de peças isoladas, para as quais estuda também a adaptação mecânica. Conhece e aplica as normas sobre tolerâncias de equilibragem de rotores. Esta profissão não abrange o profissional especializado de máquinas de equilibrar.

Escatelador mecânico. — Executa no escatelador todos os trabalhos de escatelamento, interiores e exteriores, por desenho ou molde. Faz os apertos, as manobras e as medições necessárias. Prepara as ferramentas que utiliza.

Formista-moldista. — Executa madres, moldes e formas de gesso ou de outros produtos.

Forneiro (cerâmico). — Conduz as operações inerentes à cozedura dos produtos.

Fogheiro. — Alimenta, conduz e vigia geradores de vapor e a instalação respectiva, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogheiro, a limpeza da tubagem, fornalhas e condutas e providência pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como das bombas de alimentação de água e combustível.

Fresador mecânico. — Opera uma fresadora de forma a executar todos os trabalhos possíveis nesta máquina, segundo desenho, peça-modelo ou instruções verbais ou escritas. Prepara a máquina e respectivas ferramentas, faz os cálculos necessários para a execução do trabalho, assim como os apertos, as manobras e as medições inerentes às operações a executar.

Gravador. — Talha normalmente letras e motivos decorativos sobre metais não preciosos.

Limador. — Regula e manobra um limador mecânico que trabalha o metal por ferro de corte de movimento rectilíneo alternativo; interpreta os desenhos e outras especificações técnicas das peças a trabalhar; fixa na mesa do limador e em posição conveniente o bloco de metal, utilizando os necessários dispositivos de montagem e aperto, tais como parafusos e prensas; escolhe a ferramenta de corte e monta-a no cabeçote da máquina; regula as guias, batentes e outros comandos a fim de fixar os limites, velocidades, avanços e profundidades de deslocação da ferramenta de corte; regula a posição da mesa da máquina; põe-na em andamento rectilíneo e alternativo; manobra os volantes ou regula e embraia os comandos automáticos a fim de que a peça seja convenientemente trabalhada pela ferramenta de corte; muda esta ferramenta e modifica a posição do bloco de metal, segundo as exigências do trabalho; verifica as várias fases da operação com rigorosos

instrumentos de medida e procede às afinações necessárias para assegurar um trabalho de precisão. Pode limpar e lubrificar a máquina, bem como afinar outros limadores. Por vezes executa a necessária tracagem, antes do trabalho de limador, e afia os ferros de corte da máquina.

Litógrafo. — Executa uma ou várias das seguintes funções:

- a) **Fotógrafo de litografia** — fotografa ilustrações ou textos para obter positivos transparentes, tramados ou não, destinados à sensibilização de chapas metálicas para impressão a uma cor ou mais;
- b) **Impressor de litografia** — regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas de papel indirectamente a partir de uma chapa metálica fotolitográfica e por meio de um cilindro revestido de borracha;
- c) **Transportador de litografia** — reproduz, sobre as chapas metálicas pré-sensibilizadas, positivos fotográficos, destinados à impressão, por meios mecânicos automáticos e semiautomáticos. Executa o transporte das matrizes ou positivos fotográficos para as chapas de impressão por processos químicos ou por exposição de raios luminosos;
- d) **Montador de litografia** — dispõe sobre uma película transparente, segundo uma ordem determinada, textos impressos em celofane ou películas fotográficas transparentes com vista à sua reprodução sobre chapas metálicas.

Mandrilador mecânico. — Opera uma mandriladora de forma a executar todos os trabalhos possíveis nesta máquina, segundo desenho, peça-modelo ou instruções verbais ou escritas. Procede também à preparação da máquina e ferramentas respectivas, faz os cálculos necessários para a execução dos trabalhos, assim como apertos, manobras e as medições inerentes às operações a executar.

Maquinista (vidreiro). — Presta assistência permanente ao maquinista principal e procede à lubrificação constante da máquina, vigiando e regulando o seu funcionamento.

Mecânico de instrumentos de precisão. — Constrói, repara, transforma e afina instrumentos mecânicos de precisão ou peças mecânicas de sistemas eléctricos, pneumáticos, ópticos ou outros.

Montador-ajustador de máquinas. — Monta e ajusta máquinas, corrigindo possíveis deficiências para obter o seu bom funcionamento. Incluem-se nesta profissão os profissionais que procedem à rascagem de peças por forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

Montador-instalador de equipamentos telefónicos. — Instala equipamentos telefónicos, nomeadamente centrais e aparelhos telefónicos e respectivas redes.

Oleiro-formista de lambugem geral (cerâmica). — Fabrica todo o tipo de peças, incluindo as de maiores dimensões e exigências técnicas, à forma por lambugem ou lastro, efectuando colagens rigorosas e respectivo acabamento.

Oleiro rodista de isoladores (cerâmico). — Puxa pasta cerâmica para fabrico de isoladores, podendo ainda fabricar outros tipos à forma ou contramoldados, com medidas e conforme desenho.

Operador de máquina de furar radial. — Na máquina de furar radial executa furação, rascagem e facejamento, executando as tarefas complementares necessárias.

Prensador de isoladores de alta tensão (cerâmico). — Prensa todos os modelos de isoladores de alta tensão, tendo ainda a seu cargo a montagem e desmontagem dos respectivos cunhos, gradação da temperatura, acerto das válvulas e correcção de imperfeições que o processo de fabrico acarrete.

Prensador manual de material electro-cerâmico. — Utilizando prensas manuais, fabrica peças cerâmicas de vários modelos e tem a seu cargo não só a afinação da máquina como a montagem e desmontagem dos respectivos cunhos.

Rectificador de isoladores (cerâmico). — Utilizando máquinas apropriadas, procede à rectificação dos isoladores cozidos, respeitando medidas rigorosas, conforme exigências do desenho.

Rectificador mecânico. — Utilizando máquinas apropriadas, procede à rectificação de peças normalmente de metal endurecido por tratamento adequado, segundo desenhos ou outras especificações, e com tolerâncias rigorosas. Prepara a máquina e ferramentas, faz os cálculos necessários à execução do trabalho, assim como os apertos, manobras e medições inerentes às operações a executar.

Serralheiro civil. — Constrói e/ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carrocerias de veículos automóveis, andaimes e similares, caldeiras, cofres e outras obras utilizando para o efeito as máquinas e ferramentas adequadas.

Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes. — Executa, monta e repara ferramentas e moldes, cunhos e cortantes metálicos utilizados para forjar, punçoar ou estampar, dando-lhes forma.

Serralheiro mecânico. — Executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Soldador. — Utilizando equipamentos apropriados, faz a ligação de peças metálicas por processos alumínio-térmicos, por pontos ou por costura contínua.

Soldador de baixo ponto de fusão. — Procede à ligação de elementos metálicos e enchimentos aplicando-lhes solda de baixo ponto de fusão.

Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico. — Pelos processos de soldadura por electroarco ou oxiacetilénico, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

Técnico de electrónica (montador/reparador). — Monta, instala, conserva, repara e ensaia diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrónicos. Conforme o tipo de aparelhagem será designado por técnico de electrónica (montador/reparador) de: aparelhos emissores, de rádio e televisão, aparelhos receptores de rádio e televisão, equipamento de investigação científica e electromedicina, radar, máquinas de informática, registo de som e industrial.

Torneiro de isoladores (cerâmico). — Em verde ou em seco, torneia à mão ou com o auxílio de máquina e ferramentas, vários modelos de isoladores, cumprindo rigorosamente as medidas dos desenhos respectivos.

Torneiro mecânico. — Operando um torno mecânico, executa todos os trabalhos possíveis nesta máquina, segundo desenho, peça modelo ou instruções verbais ou escritas. Prepara a máquina e ferramentas respectivas, faz os cálculos necessários para a execução do trabalho, assim como os apertos, manobras e medições inerentes às operações a executar.

Traçador-marcador. — Com base em peças modelos, desenho, instruções técnicas e cálculos para projecção e planificação, executa os traçados necessários às operações a efectuar, podendo eventualmente, com punção, proceder à marcação do material.

Vidrador de isoladores (cerâmico). — Vidra todo o tipo de isoladores, incluindo aqueles que, pelas suas dimensões e obedecendo a preceitos de ordem técnica, obrigam a operações mais rigorosas e exigentes.

2.º escalão

Afiador de ferramentas. — Afia, com mós abrasivas e máquinas adequadas, ferramentas, tais como fresas, brocas, machos, caçonetes e ferros de corte.

Analizador de ampolas e tubos de vidro (vidreiro). — Observa e regista as características formais das ampolas e tubos de vidro, utilizando aparelhos adequados, tais como micrómetros, balanças e outros.

Canalizador. — Corta, rosca e solda tubos e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Carpinteiro (geral). — Executa, monta, repara e assenta estruturas ou outras obras de madeira ou materiais afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas-ferramentas.

Carpinteiro de moldes. — Executa, monta, transforma e repara moldes de madeira ou outros materiais utilizados para a confecção de moldações, empregando máquinas e ferramentas manuais.

Funileiro-latoeiro. — Fábrica e/ou repara artigos em chapa fina, tais como folhas-de-flandres, zinco,

alumínio, cobre, chapa galvanizada, plásticos para aplicações domésticas e/ou industriais.

Ferreiro ou forjador. — Forja, martelando manual ou mecanicamente, aços e outras ligas ou metais aquecidos, fabricando ou preparando peças e ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras por caldeamento e tratamentos térmicos ou de recozimento, têmpera e revenido.

Fundidor-moldador. — Por processos manuais ou mecânicos, executa moldações em areia. Conforme a predominância dos processos utilizados, pode ser designado por fundidor-moldador manual ou fundidor-moldador mecânico.

Maçariqueiro de tubos de vidro (vidreiro). — Por processos de aquecimento, procede ao encurvamento de tubos de vidro segundo desenho ou medidas. Pode proceder também ao seu enchimento com gases e soldagem final.

Metalizador. — Metaliza ou trata as superfícies de objectos de metal, por electrólise, imersão no metal em fusão, banhos químicos ou ainda por outros processos, a fim de proteger, decorar ou reconstruir.

Marceneiro. — Fabrica, monta, folheia, transforma e repara móveis, fabrica noides e outros artigos de madeira, utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

Mecânico de madeiras. — Opera máquinas de trabalhar madeira, tais como:

Engenho de furar;
Garlopa desengrossadeira,
Platina de duas e seis faces;
Tupia;
Perfiladora vertical;
Serra de disco ou fita;
Máquina de lixar.

Pode ainda preparar as ferramentas necessárias à execução dos trabalhos.

Motorista. — Possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela carga que transporta, orientando também a descarga.

Electricista de construção e reparação de máquinas e aparelhagem eléctrica de baixa tensão. — Constrói e repara, em oficina ou no local de utilização, máquinas e aparelhagem eléctrica de baixa tensão.

Electricista montador de anúncios. — Instala, executa, verifica, conserva, repara e afina instalações eléctricas de reclusos e iluminação em que sejam utilizados tubos contendo *néon* ou outros gases.

Operador de composição de substâncias fluorescentes (cerâmico). — Procede à mistura da composição de suspensões fluorescentes e é responsável por esta.

Operador de composição de vidro. — Procede à mistura da composição de vidro e é responsável por esta.

Polidor. — Aplica, por processos mecânicos ou manuais, vernizes, poliéster, celulose ou outros, alisando as peças com lixa fina ou fibra vegetal, betumando as fendas e as imperfeições e aplicando nas mesmas aguada da cor pretendida. Este profissional não executa trabalhos em série.

Pintor (geral). — Prepara as superfícies de peças, estrutura de máquinas, etc., e sobre elas aplica camadas de produtos protectores, de decoração, ou outros, como tintas, vernizes e massas especiais.

Pintor (construção civil). — Predominantemente executa qualquer trabalho de pintura e/ou restauro, manual ou mecanicamente, em edifícios, instalações ou utensílios, visando a sua conservação ou adaptação.

Reparador de cabos. — Conhecendo as diversas fases do fabrico de cabos e condutores eléctricos, efectua manualmente, na fábrica, determinadas correcções no isolamento de condutores ou cabos.

Rectificador de feiras. — Profissional especializado em rectificar furos de feiras.

Repuxador. — Prepara e manobra um torno apropriado, no qual monta formas contra as quais enforma chapas metálicas, por rotação, prensagem e/ou alisamento.

Temperador de aço ou de outros metais. — Executa o tratamento térmico do aço ou de outros metais, para lhes dar endurecimento.

Trolha ou pedreiro de acabamentos. — Exclusiva ou predominantemente executa betões, alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, assentamento de manilhas, tubos, rebocos, mosaicos, azulejos e outros trabalhos similares ou complementares.

5 — Grupo dos profissionais especializados (produção e outros)

Os profissionais deste grupo, de formação prática resultante de treino de curta duração, realizam trabalhos pouco complexos e de tolerâncias longas em regra, que envolvem geralmente operações em número limitado e frequentemente rotineiras.

A experiência profissional adquirida através de treino permite a estes profissionais:

Compreender instruções elementares e precisas, verbais ou escritas, e/ou esquemas simples, fichas de trabalho, etc.;

Executar trabalhos de tolerâncias longas ou rotinas de ciclos curtos;

Executar medidas simples ou contagens, dentro de limites que previamente lhes são indicados.

1.º escalão

Acabador. — Com tolerâncias largas, procede ao acabamento de peças.

Acabador (cerâmico). — Executa serviços de acabamento de isoladores com peso inferior a 8 kg e segundo medidas pouco rigorosas.

Amassador (cerâmico). — Prepara o barro, seja qual for o processo adoptado, para as operações subsequentes.

Assentador de isolamentos. — Utilizando ferramentas manuais adequadas, aplica produtos isolantes para revestimento de superfícies metálicas, depois de preparadas estas.

A arxador. — Abre rosca interiores e exteriores em peças metálicas, servindo-se de ferramentas manuais ou operando máquinas apropriadas.

Auxiliar de operador de composição de vidro. — Transporta as matérias-primas e coadjuva o operador de composição.

Boleiro de isoladores de suspensão. — A mão ou à máquina, faz a bola de pasta para fabrico dos respectivos isoladores.

Carpinteiro de bobinas. — Fabrica e monta as bobinas de madeira empregadas no acondicionamento de cabos.

Carpinteiro de embalagens. — Fabrica diversos tipos de embalagens de madeira ou de material afim.

Carpinteiro de isolamentos. — Fabrica peças de madeira utilizadas no fabrico de certos equipamentos eléctricos.

Chegador. — Nos termos do Regulamento da Provisão de Fogueiro, e sob a exclusiva orientação do fogueiro, assegura o abastecimento de água e de combustível, sólido ou líquido, aos geradores de vapor, de carregamento normal ou automático. Tem a seu cargo a limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. É também designado por ajudante ou aprendiz de fogueiro.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte. — Tem a seu cargo a condução de empilhadores, guinchos, pontes e pórticos rolantes, gruas e outras máquinas de transporte e arrumação de materiais nos estabelecimentos industriais.

Controlador áudio-visual. — Verifica auditiva e visualmente discos, cassettes, cartridges e/ou outro material fonográfico a fim de detectar eventuais deficiências; coloca o material fonográfico em aparelhagem adequada, mune-se de material apropriado e acciona aparelhagem a fim de movimentar o material fonográfico com o objectivo de se certificar do seu estado de qualidade; vai verificando auditiva e visualmente, por vezes em simultaneidade, as boas condições do material; limpa discos ou outros com ingredientes apropriados; introduz o material em embalagens apropriadas, com os cuidados requeridos; efectua pequenos aperfeiçoamentos finais tais como retoques com tintas especiais, raspagens e rebarbagens.

Cortador ou serrador de metais. — Manual ou mecanicamente, corta perfilados, chapas e/ou outros materiais tendo medidas e formatos preestabelecidos.

Decapador por jacto. — Com auxílio de jacto de areia, granalha ou outros materiais, decapa ou limpa e dá polimento às superfícies de determinadas peças ou artigos.

Desmoldador. — Desmolda os isoladores, retirando-os dos moldes.

Entregador de ferramentas, materiais ou produtos. — Entrega as ferramentas ou produtos que lhe são requisitados, podendo fazer o respectivo registo e controle.

Enfornador vidreiro. — Faz a enfora da composição de vidro, tanto automática como manualmente, neste último caso sempre que ocorram avarias na parte automática.

Escolhedor inspector de fabrico. — Fora das linhas de fabrico ou montagem, tem a seu cargo a escolha e classificação de produtos adquiridos, fabricados ou em vias de fabricação. Verifica se os mesmos correspondem em características, medidas ou acabamentos às especificações das normas de produção. Através de testes e/ou consultas, detecta e assinala defeitos e inexactidões, efectuando medidos com aparelhos simples ou calibres.

Estanhador. — Com o auxílio de equipamento adequado, aplica um revestimento de estanho ou outros materiais sobre as peças ou materiais para os proteger. Conforme o tipo de metal a aplicar, poderá chamar-se: estanhador, dourador, niquelador, prateador, etc.

Ferramenteiro. — Tem por função manter disponível em número e tipo, distribuir, recolher, inspecionar, preservar e guardar ferramentas e outros materiais, com controle da movimentação dos mesmos, por meio de tarefas simples de escrita.

Filtrador cerâmico de pasta. — Trabalha com filtros-prensas.

Gazeteiro (cerâmico). — Fabrica caixaria de enfora (gazetas), manual ou mecanicamente, para a cozedura de isoladores.

Impregnador. — Manobra sistemas mecânicos, hidráulicos ou de vácuo, e impregnação de substâncias isolantes ou protectoras.

Jardineiro. — É o responsável pelo tratamento e conservação das zonas verdes nos estabelecimentos comerciais e industriais.

Lapidador cerâmico. — Lapida isoladores e outras peças, depois da cozedura.

Lavador de automóveis. — Procede à lavagem simples ou completa de veículos automóveis, executa os serviços de preparação das máquinas de lavagem e faz a limpeza interior das viaturas.

Lubrificador. — Lubrifica máquinas e outros equipamentos mecânicos, inunda os óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Lubrificador de automóveis. — Procede à lubrificação dos veículos automóveis; mudanças de óleo no motor, caixa de velocidades e diferencial, ou atesta os mesmos. Vê os níveis da caixa de velocidades, baterias e depósito de óleo dos travões, podendo desempenhar as funções de lavador.

Maçariqueiro metalúrgico. — Corta metais por meio de maçaricos oxiacetilenicos ou outros, manobra máquinas automáticas e semiautomáticas de oxiacorte, e corta placas e/ou peças de metais ferrosos.

Marcador. — Manual ou mecanicamente, marca com cunhos, números, símbolos ou outras referências, para a identificação de peças ou materiais, ou, com o auxílio de escantilhão, traça as peças e marca-as com punções a fim de serem trabalhadas.

Metalizador à pistola. — Pulveriza e projecta metal fundido com equipamento apropriado, para cobrir objectos com uma camada protectora ou decorativa ou para reconstruir superfícies desgastadas ou danificadas.

Moldador de resinas isolantes. — Executa moldações com resinas isolantes.

Montador de baterias. — Executa a montagem e conservação dos diversos elementos constituintes de baterias e acumuladores; monta as placas e outros elementos de uma bateria; liga as placas umas às outras por soldadura; prepara o electrólito; efectua a ligação de baterias às barras de distribuição; controla a carga com o auxílio de aparelhos eléctricos de medida; retira e substitui as placas deficientes. Pode executar apenas partes destas operações e ser denominado em conformidade.

Montador de estruturas metálicas. — Executa vários trabalhos relacionados com a montagem de elementos metálicos pré-fabricados.

Montador de máquinas e peças em série. — Em linhas de montagem, monta peças, máquinas, aparelhos ou órgãos mecânicos e pequenos conjuntos, não lhe competindo o ajustamento ou afinação.

Montador de taras. — Monta taras de madeira para embalagem de material eléctrico.

Oleiro formista de lambugem (cerâmico). — Executa apenas algumas peças de olaria, nomeadamente as de pequenas dimensões, e procede a colagens e respectivo acabamento, utilizando formas de lambugem.

Oleiro rodista (cerâmico). — Executa alguns serviços de oleiro, mais simples, em isoladores cujo peso seja inferior a 8 kg.

Operador de enforna e desenforna (cerâmico). — Coloca as peças em caixas ou placas, transportando-as para fornos ou vagonetas, e desmonta os fios das caixas e placas, dentro e fora dos fornos, retirando daqueles os produtos cozidos.

Operador especializado de máquinas (cerâmico). — Manobra uma máquina, normalmente afinada por outro profissional, destinada a trabalhos de grande ou pequena série. Conforme o género de máquina ou trabalho, poderá chamar-se operador de máquina de: amassar, olaria, triturar, prensar, etc.

Pintor especializado. — Aplica camadas de produtos protectores, de decoração ou outros, tais como tintas, vernizes e massas especiais, sem ter de, previamente, preparar as superfícies a pintar.

Polidor. — Manualmente ou manobrando uma máquina fixa ou portátil, procede ao polimento de superfícies de peças metálicas ou de outros materiais. Utiliza discos de polir em arame de aço, esmeril, lixa, feltro, pano ou outros.

Preparador de cargas (cerâmico). — Utilizando matérias-primas e corantes adequados, prepara a carga através da sua pesagem e fá-la transportar para os respectivos alçinges.

Preparador cerâmico de vidro. — Predominantemente, após a composição do vidro, serve-se de instrumentos apropriados para verificar a sua densidade, peso e viscosidade, rectificando-o, se necessário, adicionando-lhe ou subtraindo-lhe água. Tem ainda à sua responsabilidade a distribuição de vidro pelos postos de trabalho.

Preparador de laboratório. — Colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos e físico-químicos, sob a orientação de um operador de laboratório, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações e outras tarefas acessórias, podendo zelar pela manutenção e conservação do equipamento.

Preparador cerâmico de pasta. — Predominantemente, utilizando máquinas apropriadas, matérias-primas e ingredientes devidamente graduados, prepara a pasta para a sua utilização.

Rebarbador (cerâmico). — Tira as rebarbas das peças prensadas.

Rebarbador-limpador. — Elimina e regulariza superfícies de peças ou objectos metálicos, vazados, soldados, forjados, estampados ou prensados, utilizando ferramentas manuais, eléctricas ou pneumáticas e rebolos abrasivos.

Serigrafo. — Executa uma ou várias das seguintes funções:

a) **Transportador de serigrafia** — prepara os quadros (forma, desengordura, sensibiliza) para posteriormente receber os negativos fotográficos, revelando e fixando os mesmos depois de impressionados;

b) **Montador de serigrafia** — dispõe, segundo uma ordem determinada, as películas (negativos) fotografadas, com vista à sua reprodução sobre sedas sensibilizadas;

c) **Retocador de serigrafia** — retoca a seda depois do transporte, eliminando pontos, reforçando traços imprecisos e corrigindo todas as deficiências;

d) *Impressor de serigrafia* — monta os quadros na máquina; efectua acertos por mira ou marcas de referência; imprime; retira o exemplar impresso e coloca-o no secador; afina as cores a utilizar de acordo com a maquete.

Torneiro (cerâmico). — Executa serviços de torneamento de isoladores com peso inferior a 8 kg e segundo operações simples.

Vidrador (cerâmico). — Executa serviços de vidração de isoladores com peso inferior a 8 kg, pequena aparelhagem e outros.

Operador especializado manual. — Utilizando ferramentas manuais adequadas, fora das linhas de fabrico, executa um determinado trabalho especializado. Conforme o género deste trabalho, será designado em conformidade.

Operador especializado de máquinas. — Manobra uma máquina, normalmente afinada por outro profissional, destinada a trabalhos de grande e pequena série. Conforme o género de máquina ou trabalho, será designado em conformidade.

6 — Grupo dos indiferenciados

Pertencem a este grupo os trabalhadores que somente executam tarefas simples e rotineiras, auxiliares da actividade fabril, de armazém ou de cantinas e refeitórios, ou que se ocupem da limpeza ou vigilância das instalações. O exercício das suas funções depende de uma formação muito sumária, adquirida por simples prática e em tempo reduzido. Os trabalhadores deste grupo dividem-se pelas seguintes designações profissionais:

Ajudante de fabrico (cerâmico). — Executa tarefas auxiliares nas diversas fases de fabrico ou em relação a operações a efectuar.

Servente. — Ocupa-se da movimentação, carga, descarga e arrumação de materiais, limpeza e arranjo de locais, executando trabalho braçal indiferenciado. Poderá ter uma designação específica, conforme o seu género de trabalho: servente de armazém, servente de cozinha, servente de oficina, servente de construção civil, servente de laboratório ou outros.

Ajudante de motorista. — Profissional, maior de 18 anos, que auxilia o motorista na manutenção dos veículos, vigia e indica as manobras, carrega e descarrega as mercadorias dos veículos de carga. Quando o exercício das funções o permitir, pode executar outras tarefas.

7 — Grupo dos serviços de apoio social

Pertencem a este grupo os trabalhadores que, não intervindo nos sectores fabril, administrativo ou comercial da empresa, desempenham tarefas de apoio social aos demais trabalhadores da empresa.

7.1 — Refeitórios e cantinas

Cafeteiro. — Prepara café, chá, leite e outras bebidas quentes e frias não exclusivamente alcoólicas, sumos de frutos, sanduíches, torradas e pratos ligeiros de cozinha. Deita as bebidas em recipientes próprios para serem servidas, dispõe os acompanhamentos, como a manteiga, queijo, compota ou outro doce, em recipientes adequados. Pode empratar as saladas e as frutas; pode colaborar nos serviços de balcão.

Controlador-caixa. — Controla e regista na caixa registadora, parceladamente, os alimentos que os utentes transportam no tabuleiro e/ou regista na caixa registadora e recebe o valor em dinheiro ou senhas. Presta contas dos valores recebidos. Prepara e coloca nas mesas guardanapos, canecas com água, etc. Ajuda eventualmente noutros serviços do sector.

Cozinheiro. — Prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições, elabora ou contribui para a composição das ementas, recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação. Amanha peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os e guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições, quando necessário. Executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Despenseiro. — Armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em cantinas e refeitórios. Recebe os produtos e verifica se coincidem, em quantidade e qualidade, com os discriminados nas notas de encomenda, arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente. Fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados, mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente as necessidades de requisição. Pode ter de efectuar compras de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Ordena ou executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas, do aquecimento de água.

Ecónomo. — Compra, quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as mercadorias e artigos diversos destinados à exploração das cantinas, refeitórios e estabelecimentos similares. Recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade, qualidade e preço com o discriminado nas notas de encomenda ou requisições. Toma providências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados conforme a sua natureza. É responsável pela sua conservação e beneficiação de acordo com a legislação sanitária e de salubridade. Fornece às secções de produção, venda e manutenção os produtos solicitados, mediante requisição interna devidamente autorizada. Mantém sempre em ordem os ficheiros de preço e custo, escritura as fichas e mapas de entrada, saída e devoluções, quando este serviço for da competência do economato. Elabora

as requisições para os fornecimentos que lhe sejam determinados, com vista a manter as existências mínimas fixadas superiormente e inventários de existências, em que pode ser assistido pelos serviços de *contrôle* ou por quem for superiormente indicado. Fornece elementos pormenorizados justificativos das eventuais diferenças entre o inventário físico e as existências anotadas nas respectivas fichas. Responsabiliza-se pelas existências a seu cargo, ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais do economato.

Empregado de balcão. — Alimenta o balcão (*self-service*) de pratos confeccionados, de carnes frias, queijos, manteigas, iogurtes, saladas diversas, frutas, bebidas, pão, etc. Coloca copos, talheres e guardanapos. Requisita ao economo ou despenseiro os víveres e bebidas de que necessita. Prepara saladas e carnes frias, recebe e confere o pão, controla os artigos vendidos e faz o respectivo mapa de entrada de víveres e receitas, guarda nos locais determinados os excedentes do balcão.

Empregado de refeitório ou cantina. — Ajuda a lavar e preparar os legumes, descasca batatas, cebolas, cenouras e outros, alimenta o balcão do *self-service* de sopas e pratos quentes, entrega dietas e extras, lava tabuleiros, limpa talheres e ajuda à limpeza da cozinha e a varrer e limpar o salão do refeitório ou cantina. Recebe e envia à copa os tabuleiros e as louças sujas dos utentes; pode colocar nas mesas as refeições; pode desempenhar as funções de cafeteiro.

Copeiro. — Executa o trabalho de limpeza e tratamento de louças e outros utensílios de mesa e cozinha usados no serviço de refeições; coopera na execução das limpezas e arrumações e pode substituir o cafeteiro nas suas faltas.

7.2 — Enfermagem e serviço social

Auxiliar de enfermagem. — Executa alguns trabalhos de enfermagem, dentro dos limites que legalmente lhe são impostos.

Enfermeiro. — Assegura os trabalhos de enfermagem dentro dos limites que legalmente lhe são impostos.

Técnico de serviço social. — Participa com os serviços da empresa na formulação da política social e executa as acções decorrentes dessa formulação: mantém os trabalhadores informados dos recursos sociais existentes na empresa e na comunidade, dos quais eles poderão dispor; participa na realização dos estudos relativos a problemas sociais; participa, quando solicitado, em grupos de trabalho tendentes ao estudo e formulação de esquemas de solução de problemas de ordem social existentes na empresa.

Técnico auxiliar de serviço social. — Com o curso de auxiliar de serviço social legalmente reconhecido, coadjuva os técnicos de serviço social no desempenho das funções daqueles.

8 — Grupos dos profissionais de engenharia

A) 1 — Abrange os profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades tais como: investigação, projecto, produção, técnica comercial, gestão e formação profissional.

2 — Neste grupo estão integrados os profissionais com o curso superior de engenharia ou com o curso de máquinas marítimas da Escola Náutica, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, que estejam legalmente habilitados para o exercício da profissão e que, por outro lado, não estejam já, em virtude das funções de chefia ou de execução desempenhadas, enquadrados num dos demais grupos profissionais onde não exerçam funções em que tenham de utilizar normalmente técnicas de engenharia.

3 — Este grupo abrange também os profissionais que, exercendo a actividade profissional referida nos termos dos números anteriores e que não possuindo as habilitações académicas, estejam legalmente reconhecidos como profissionais de engenharia através dos organismos competentes.

B) 1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional de engenharia a um nível de responsabilidade mais elevado, não sendo obrigatoriamente sequencial o respectivo acesso.

2 — Consideram-se seis níveis de responsabilidade profissional descritos na alínea C).

3 — Os níveis 1A e 1B devem ser considerados como bases de formação dos profissionais de engenharia, cuja permanência não poderá ser superior a um ano no nível 1A e dois anos no nível 1B.

4 — Os seis níveis de responsabilidade são definidos em relação aos seguintes factores:

- a) Atribuições;
- b) Recomendações feitas (opiniões e decisões);
- c) Supervisão recebida;
- d) Supervisão exercida.

5 — Sempre que os profissionais de engenharia desempenhem regularmente as funções de mais que um nível, aplicar-se-á a regra estabelecida no ponto 3 da cláusula 3.^a

C) Nível I (1A e 1B):

- a) É o profissional recém-formado e/ou sem prática;
- b) Executa trabalho técnico simples e/ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos);
- c) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador-executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- e) Elabora especificação e estimativas;
- f) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e/ou decisões de rotina;

g) O seu trabalho é orientado e controlado quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

Nível II:

a) Dá assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;

b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador-executante, podendo receber o encargo de execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaio ou projectos de desenvolvimento;

c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um engenheiro mais qualificado sempre que o necessite. Quando ligado a projectos não tem funções de chefia;

f) Exerce funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;

g) Utiliza a experiência acumulada na empresa dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

Nível III:

a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada na empresa é reduzida, ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e frequentes tomadas de decisão;

b) Poderá executar trabalhos de estudo, análise, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;

c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos;

d) Desenvolve actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;

e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;

f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares ou complexos;

g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior cuja actividade pode agregar ou coordenar;

h) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;

i) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimentos sem exercício de chefia sobre os outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo, no entanto, receber o encargo de execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

Nível IV:

a) Primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia para o que é requerida elevada especificação;

b) Faz a coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projecto e outras;

c) Faz recomendações, geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;

d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento para trabalho científico ou técnico sob orientação;

e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar instruções em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Tem responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;

f) Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo e prioridade relativa e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;

g) Faz aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades com o fim de realização independente.

Nível V:

a) Tem a supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo dessas equipas;

b) Chefia e coordena diversas actividades de estudos e desenvolvimento dentro de um departamento correspondente, confiados a profissionais de engenharia de grau inferior, e é responsável pela planificação e gestão económica ou demonstra capacidade comprovada para o trabalho científico autónomo;

c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;

d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;

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

Nível VI:

a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados;

b) Faz investigação dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;

c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente a política global e *contrôle* financeiro da empresa. Incluem-se também engenheiros consultores de categoria reconhecida no seu campo de actividade, traduzida não só por capacidade comprovada para o trabalho científico autónomo, mas também por comprovada propriedade intelectual própria, traduzida em realizações industriais;

d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;

e) Como gestor, faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objectivos e tomada de decisões na escolha, disciplina e remuneração do pessoal.

9 — Grupo de chefias

Integram-se neste grupo os trabalhadores cuja função predominante é a direcção, orientação e *contrôle*, técnico e disciplinar, de um grupo de profissionais ou de um sector de actividade da empresa.

Os trabalhadores deste grupo dividem-se pelas seguintes profissões:

Chefe de departamento/chefe de divisão/chefe de serviços/chefe de escritório/chefe de secção:

1. Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce 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 admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

2. As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade requerido.

3. Nos departamentos técnicos, o chefe de serviços pode adoptar a designação de «chefe de sector», competindo-lhe, designadamente, orientar os encarregados gerais e/ou encarregados e assegurar a qualidade dos serviços de manutenção, podendo assegurar outros serviços paralelos ou auxiliares da produção, dependendo do gerente técnico ou posição hierárquica equivalente.

Encarregado geral. — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, no sector de produção fabril ou nos armazéns da empresa, o conjunto dos serviços ali executados, tendo sob as suas ordens um ou mais encarregados.

Encarregado. — Dirige, controla e coordena directamente chefes de equipa e/ou outros profissionais e toda a actividade correspondente à secção ou sector por que é responsável. Conforme o género de trabalho, será designado por:

Encarregado de manutenção;

Encarregado de produção;

Encarregado de armazém, ou outros.

Chefe de equipa. — Dirige, controla e coordena directamente um grupo de profissionais com actividade afim.

Supervisor-chefe. — Controla e orienta, técnica e disciplinarmente, supervisores e outros profissionais numa linha ou parte de uma linha de montagem ou de fabrico.

Supervisor. — Controla, assiste e orienta tecnicamente um grupo de profissionais das linhas de montagem ou fabrico de material eléctrico ou electrónico na dependência do supervisor-chefe ou de escalão superior.

Caixeiro-encarregado. — No estabelecimento comercial, dirige o serviço e o pessoal, coordena e controla o trabalho e as vendas.

Caixeiro-chefe de secção. — Numa secção de um estabelecimento comercial, dirige o serviço e o pessoal, coordena e controla o trabalho e as vendas.

Chefe de vendas. — Dirige, coordena e controla um ou mais sectores de vendas da empresa.

Encarregado de refeitório ou de cantina. — Organiza, coordena, orienta, vigia e dirige os serviços de hotelaria da empresa, fiscaliza o trabalho do pessoal do sector, é responsável pela mercadoria e utensílios que lhe estão confiados, contacta com os fornecedores ou os seus representantes e faz as encomendas; compra produtos frescos (frutas, legumes, carnes, peixe, etc.), verifica as caixas registadoras e confere os dinheiros, verifica e confere as existências, organiza mapas e estatísticas das refeições servidas, fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos, em colaboração com o médico de medicina do trabalho; vela pelo cumprimento das regras de higiene e segurança, eficiência e disciplina. Dá parecer sobre a valorização, admissão ou despedimento do pessoal a seu cargo.

Chefe de cozinha. — Organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha nas cantinas, elabora ou contribui para a elaboração das ementas, de acordo com o gerente, com certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número das pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores, requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a confecção. Dá instruções ao pessoal de cozinha sobre a preparação e confecção de pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir; cria receitas e prepara especialidades, emprega e garante, acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido, verifica a ordem e a limpeza de todos os sectores e utensílios de cozinha, propõe superiormente os turnos de trabalho e a admissão de pessoal e vigia a sua apresentação e higiene. Mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha e é responsável pela conservação dos elementos entregues à secção. Pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo dos consumos. Dá informações sobre as quantidades necessárias às confecções dos pratos ou ementas.

Chefe de vigilância. — Executa as funções de guarda ou vigilante e/ou a coordenação dos serviços de vigilância.

Encarregado de limpeza. — Coordena e orienta o serviço de limpeza e higiene.

E) Equivalências de designações profissionais

As designações a seguir discriminadas existentes no contrato colectivo de trabalho de 1974 passam a ter a correspondência que igualmente se indica:

| CCT de 1974 | CCT actual |
|--|--|
| Ajudante de fiel de armazém ... | Operador de armazém/conferente, ou fiel de armazém, conforme as funções. |
| Ajudante de guarda-livros | Primeiro-escriturário. |
| Agente de métodos | Técnico de métodos e tempos. |
| Analista de sistemas | Analista informático. |
| Auxiliar de cozinha | Servente de cozinha, ou empregado de refeitório, conforme os casos. |
| Chapeiro | Funileiro-latoeiro. |
| Caixeiro a retalho | Caixeiro. |
| Caixeiro viajante ou de praça | Caixeiro-viajante ou caixeiro de praça (ou praticista). |
| Condutor de empilhador | Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte. |
| Condutor de pontes rolantes ... | Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte. |
| Correspondente em língua portuguesa. | Escriturário. |
| Cortador | Cortador ou serrador de metais. |
| Primeiro-cozinheiro | Chefe de cozinha. |
| Segundo-cozinheiro | Cozinheiro. |
| Encarregado de refeitório | Encarregado de refeitório ou cantina. |
| Entregador de ferramentas | Entregador de ferramentas, materiais e produtos. |
| Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras. | Correspondente em línguas estrangeiras. |
| Fundidor-moldador mecânico ... | Fundidor-moldador. |
| Funileiro | Funileiro-latoeiro. |
| Lubrificador de máquinas | Lubrificador. |
| Metalizador por electrodeposição. | Metalizador. |
| Operador de máquinas de contabilidade ou escritório. | Operador de máquinas de contabilidade. |
| Perfurador verificador mecano-gráfico. | Perfurador / verif./operador posto de dados. |
| Programador mecanográfico ... | Programador informático, ou programador mecano-gráfico, conforme exerça a sua actividade em informática ou em sistemas mecanográficos. |
| Serralheiro de cunhos e cortantes. | Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes. |
| Serralheiro ferramenteiro | Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes. |
| Serralheiro mecânico reparador | Serralheiro mecânico. |
| Técnico de electrónica | Técnico de electrónica (montador reparador). |
| Traçador por desenho | Traçador-marcador. |
| Vendedor especializado | Vendedor. |

ANEXO II

Acessos, carreiras e categorias profissionais

1 — Profissionais administrativos

1.1 — Os paquetes sem habilitações, logo que atinjam os 17 anos de idade, passarão a contínuos menores de 21 anos.

a) Aos 21 anos de idade passarão a contínuos maiores de 21 anos.

b) Os paquetes com as habilitações requeridas, logo que atinjam 17 anos de idade, passarão a estagiários, para ingresso na carreira dos escriturários, dactilógrafos ou apontadores.

1.2 — Os contínuos menores de 21 anos de idade passarão a estagiários durante os três meses seguintes à data de notificação na empresa, feita por escrito e acompanhada ou não de elemento comprovativo das habilitações mínimas exigidas. O elemento comprovativo das habilitações terá de ser apresentado antes da passagem a estagiário.

1.3 — Os trabalhadores já ao serviço da empresa e com mais de 21 anos de idade que se iniciem na carreira de escriturários, dactilógrafos, apontadores e esteno-dactilógrafos em língua portuguesa serão promovidos após doze meses como estagiários, desde que possuam as habilitações requeridas.

1.4 — a) Os dactilógrafos são equiparados a estagiários para escriturários, sendo promovidos e integrados no mesmo quadro em igualdade de circunstâncias, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço.

b) A partir da entrada em vigor deste CCT, os admitidos como estagiários de apontadores serão promovidos a apontadores nas mesmas condições dos estagiários para escriturários.

c) Os apontadores já ao serviço, que ainda não tenham completado o tempo de exercício de funções igual ao período de duração do estágio previsto para os admitidos a partir da entrada do CCT em vigor, permanecerão numa 3.ª classe durante o tempo necessário para perfazerem o tempo de duração do estágio.

d) O apontador tem a seguinte carreira profissional:

Estagiários — dois anos;

Apontador de 3.ª [classe transitória, nos termos e para os efeitos da alínea c) do n.º 1.4];

Apontador de 2.ª;

Apontador de 1.ª

1.5 — O estágio para operador de máquinas de contabilidade e recepcionista terá a duração máxima de quatro meses.

1.6 — Os esteno-dactilógrafos em línguas estrangeiras serão equiparados, para todos os efeitos, a correspondentes em línguas estrangeiras.

1.7 — Carreira de escriturários:

Estagiário;

Escriturário de 3.ª;

Escriturário de 2.ª;

Escriturário de 1.ª

Os estagiários, após dois anos de permanência nesta situação, serão promovidos a escriturário de 3.ª, não podendo, no entanto, a promoção verificar-se antes de atingidos os 18 anos de idade.

1.8 — Profissionais de informática e mecanografia:

a) Acesso: reservado aos profissionais com o curso de formação profissional adequado às funções que

vão desempenhar as habilitações exigidas para os profissionais administrativos.

b) Carreira:

Estagiário — seis meses;
Assistente — dois anos;
Profissional.

c) Profissionais com carreira: analista, programador (informática/mecanografia): o operador (informática/mecanografia) e o operador de posto de dados/perfurador/verificador passam directamente de estagiário a profissional.

d) Profissionais sem carreira: monitor e preparador informático de dados.

e) Nas carreiras dos profissionais de informática e mecanografia, com excepção do programador informático de dados e do perfurador/verificador/operador de posto de dados, poderá haver um profissional designado como principal, ao qual competirá o exercício das tarefas de maior complexidade da respectiva profissão, devendo para isso ter elevada qualificação profissional e conhecimento perfeito das normas técnicas que condicionam a actividade respectiva. Pode ainda coordenar profissionais da respectiva profissão e distribuir tarefas.

f) Os profissionais de informática e mecanografia presentemente ao serviço das empresas não serão prejudicados nas suas carreiras profissionais por falta do respectivo curso de formação e das habilitações exigidas.

g) Para efeitos de integração dos actuais profissionais, contar-se-á a sua antiguidade na profissão ao serviço da empresa.

1.9 — O ajudante de guarda-livros será reclassificado como primeiro-escriurário, sem prejuízo do tempo de carreira e demais regalias adquiridas na anterior categoria.

1.10 — O correspondente de língua portuguesa será reclassificado como escriturário, de acordo com o tempo de serviço naquela categoria e sem prejuízo da respectiva antiguidade.

2 — Profissionais técnico-fabris

2.1 — Carreira profissional:

Praticante do 1.º ano;
Praticante do 2.º ano;
Profissional (1.º e 2.º anos, 3.º e 4.º anos, 5.º e 6.º anos e mais de seis anos).

2.2 — Profissionais com carreira profissional:

Desenhador;
Modelador;
Orçamentista;
Operador de laboratório;
Planificador;
Preparador de trabalho;
Radiologista industrial;
Técnico de métodos e tempos;
Técnico de montagens;
Técnico de projectos e ensaios de electrónica;
Técnico de telecomunicações;
Verificador de qualidade.

2.3 — Profissionais sem carreira profissional:

Anotador de produção;
Mestre forneiro;
Projectista;
Reprodutor de documentos/arquivista técnico.

2.4 — Acesso à categoria de principal:

A categoria de técnico de telecomunicações principal, bem como a de principal dos res antes técnico-fabris, não é de acesso automático, dependendo das funções desempenhadas.

2.5 — Acesso de especializados e qualificados a técnico-fabris.

Os profissionais qualificados ou especializados com mais de cinco anos de ofício e adequada habilitação escolar ou curso de empresa, quando sejam promovidos a técnico-fabris, serão classificados como profissional de 3.º e 1.º ano, respectivamente.

3 — Profissionais técnico-comerciais

3.1 — Carreira dos profissionais de armazém:

Estes profissionais, com excepção do fiel de armazém, são equiparados, para todos os efeitos, a profissionais especializados do 1.º escalão.

3.2 — Carreira dos profissionais caixeiros:

a) O praticante de caixeiro será obrigatoriamente promovido a caixeiro-ajudante logo que complete três anos de prática ou 17 anos de idade;

b) Os trabalhadores com 17 anos ou mais de idade, que ingressem pela primeira vez na profissão, não poderão ser classificados em categoria inferior a caixeiro-ajudante;

c) O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a caixeiro, logo que complete dois anos na categoria.

4 — Profissionais qualificados

4.1 — Não há carreira profissional para o maquinista (vidro) e o motorista.

4.2 — a) Nas restantes profissões, os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos, sem curso, têm a seguinte carreira profissional:

Aprendiz:

Três anos, se tiverem 14 anos aquando da admissão;
Dois anos, se tiverem 15 ou 16 anos aquando da admissão;
Um ano, se tiverem 17 anos aquando da data de admissão.

Patitante — Dois anos;
Pré-oficial — Dois anos;
Oficial;

b) Os profissionais admitidos com 18 anos ou mais iniciam a sua carreira profissional como praticantes do 1.º ano;

c) O tempo de aprendizagem e de prática, no seu conjunto, será reduzido de um ano e seis meses se, entretanto, o menor for aprovado em exame de forma-

ção profissional a realizar por um júri constituído por três representantes, um oficial, um da associação patronal e um do sindicato, segundo programas oficialmente aprovados, ou se concluir um curso adequado no ensino técnico profissional, desde que, neste último caso, o regime do número seguinte lhe não seja mais favorável.

4.3 — Nas profissões referidas no número anterior, os trabalhadores admitidos com o curso industrial, curso de formação profissional ou outros oficialmente equiparados, têm a seguinte carreira profissional:

Praticante — Um ano;

Pré-oficial — Dois anos.

5 — Profissionais especializados

1.º escalão

1 — Período de prática:

a) Praticante — Três anos, quando na data da admissão tiver 14 anos de idade;

b) Praticante — Dois anos, quando na data da admissão tiver 15 ou 16 anos de idade;

c) Praticante — Um ano, quando na data da admissão tiver 17 ou mais anos de idade.

ANEXO III

Medicina do trabalho, higiene e segurança

I — Serviços médicos do trabalho

1 — As empresas que tenham 200 ou mais trabalhadores deverão, nos termos da lei (Decreto-Lei n.º 47 511, de 25 de Janeiro de 1967, e Decreto n.º 47 512, de 25 de Janeiro de 1967, presentemente em vigor), dispor de serviços médicos privativos com pessoal habilitado.

2 — Estes serviços médicos têm por fim a defesa da saúde do trabalhador e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho, são essencialmente de carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

3 — A duração do trabalho prestado pelos médicos não pode ser inferior a uma hora por mês, por cada grupo de quinze trabalhadores ou fracção.

4 — As instalações dos serviços médicos deverão estar adequadamente montadas, com respeito pelo disposto na lei.

5 — Caixas de emergência serão colocadas nos locais de trabalho, se o médico assim o julgar conveniente.

6 — Para verificar a repercussão do trabalho e das suas condições no trabalhador e vigiar a sua saúde, serão realizados exames médicos periódicos: anualmente para os menores de 18 anos e maiores de 45 anos; de dois em dois anos para os restantes trabalhadores.

O médico do trabalho, sempre que o risco ou a saúde do trabalhador o justifique, poderá encurtar ou alargar a periodicidade referida.

7 — Os exames serão feitos dentro das horas normais de trabalho e sem desconto de salário.

8 — Aos serviços médicos do trabalho, por si só ou em colaboração com outros serviços especializados da empresa, incumbe estudar e vigiar em especial:

a) As condições de higiene e salubridade da empresa;

b) A protecção colectiva e individual dos trabalhadores contra fumos, gases, vapores, poeiras, ruídos, trepidações ionizantes, acidentes de trabalho e doenças profissionais;

c) Adaptação dos trabalhadores aos diferentes serviços e a do trabalho à fisiologia humana.

9 — Para efeito do disposto no número anterior, cumpre ao médico visitar com frequência as instalações da empresa, acompanhado do engenheiro ou técnico responsável.

10 — O médico do trabalho é obrigado a participar ao delegado de saúde e ao Ministério do Trabalho os acidentes de trabalho que acarretem mais de três dias de incapacidade total e as doenças profissionais de notificação obrigatória.

II — Higiene e segurança

1 — As empresas cumprirão o Regulamento Geral de Segurança e Higiene do Trabalho nos Estabelecimentos Industriais, aprovado pela Portaria n.º 53/71, de 3 de Fevereiro, e demais regulamentação complementar.

2 — Designadamente, deverão assegurar:

a) As instalações sanitárias serão separadas por sexo;

b) Os armários individuais terão aberturas para arejamento e serão munidos da fechadura ou cadeado;

c) Os armários individuais serão duplos, em relação aos trabalhadores que estejam expostos a substâncias tóxicas, irritantes ou infectantes;

d) Deverá existir equipamento de protecção individual, para ser usado em caso de insuficiência ou falta de meios técnicos de protecção, sempre que a actividade profissional seja causa de riscos específicos;

e) Os locais de trabalho, de passagem, de descanso ou refeição e instalações sanitárias deverão ser mantidos em boas condições de higiene, sendo a limpeza e conservação efectuada, em princípio, fora das horas de funcionamento;

f) Os resíduos, detritos e desperdícios deverão ser evacuados ou removidos, com a frequência necessária, para não constituírem perigo para a saúde;

g) O arejamento e a iluminação naturais deverão ser apoiados por sistemas de ventilação forçada e de iluminação eléctrica sempre que se mostrem insuficientes;

h) As condições de temperatura e humidade deverão ser mantidas em níveis adequados a evitar prejuízos da saúde;

i) Em relação às tarefas previstas na cláusula 26.ª, n.º 4, deste contrato, deverá ser assegurado o adequado acompanhamento pelos serviços médicos do trabalho;

j) Não determinar a execução de trabalho de montagem das estruturas e máquinas de elevadores a trabalhadores isolados.

3 — O médico do trabalho deverá com regularidade visitar as diversas dependências da empresa e assegurar que as normas do regulamento indicado no n.º 1 sejam cumpridas, quer pela entidade patronal, quer pelos trabalhadores.

4 — Os trabalhadores cumprirão as prescrições sobre segurança e higiene estabelecidas na lei e as concretamente determinadas pela entidade patronal ou seus representantes em execução daquelas e as orientações dadas pelo médico do trabalho, para o que deverá ter sido satisfeito o determinado na alínea f) da cláusula 79.ª (Comissão segurança-atribuições). Designadamente:

a) Deverão chamar a atenção dos responsáveis quando verificarem deficiências de segurança e higiene;

b) Tomarão as precauções necessárias, de forma a assegurar a sua protecção e a alheia, abstendo-se de quaisquer actos que originem situações de perigo, designadamente alterar, deslocar ou desactivar dispositivos de segurança ou quaisquer outros sistemas de protecção individual ou colectiva.

5 — Os trabalhos de conservação ou reparação que exijam a retirada de protectores ou outros dispositivos de segurança das máquinas, aparelhagem ou instalações só devem efectuar-se quando estas máquinas, aparelhos ou instalações estiverem parados e sob a orientação directa do responsável pelos trabalhos.

Lisboa, 5 de Julho de 1977.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelas Associações Sindicais:

Pelo Sindicato dos Electricistas do Norte:

Alfredo Gonçalves da Silva.

Pelo Sindicato dos Operários das Indústrias Químicas do Norte:

António da Silva.

Pelo Sindicato dos Electricistas do Sul:

(A assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Metalúrgicos:

José Manuel Fazendeiro Catarino.

Pelo Sindicato dos Químicos do Centro:

(A assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

Nuno Pereira Campos.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio:

(A assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Telecomunicações:

João Henrique Rodrigues Lopes.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Madeira do Distrito de Lisboa:

João Manuel Freire Rodrigues.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria, Restaurantes e Similares do Sul:

José António dos Santos Marujo.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria Hoteleira e Similares do Norte:

José António dos Santos Marujo.

Pela Federação Regional dos Sindicatos de Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes:

José Manuel Sequeira Rego da Silva.

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

José Manuel Sequeira Rego da Silva.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Gráficos do Sul e Ilhas:

Manuel Ríidio Silva Rodrigues.

Pelo Sindicato dos Telefonistas de Lisboa:

José António Joaquim.

Pelos Sindicatos dos Fogueiros do Norte e do Sul:

(A assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato de Garçons, Postos de Abastecimentos, Transportes e Ofícios Correlativos do Centro e Sul:

Eusébio Justino Vieira Albino da Silva.

Pelo Sind. Nacional dos Profissionais de Serviço Social:

M. Antónia Faro C. Saraiva.

Pelo Sindicato de Serviços de Portaria, Vigância, Limpeza e Actividades Similares:

Amélia Capitulo.

Pelo Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazéns:

Miguel Guimarães.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

Miguel Guimarães.

Depositado em 14 de Julho de 1977, a fl. 53 do livro n.º 1, com o n.º 255, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.