

ções que poderiam resultar da existência de quatro escalões de remunerações, face ao preceituado pelo Decreto-Lei n.º 49-B/77, de 12 de Fevereiro (onde foi fixado o salário mínimo nacional em 2250\$ para os trabalhadores com idade inferior a 20 anos), estabelecendo unicamente dois escalões, o primeiro abrangendo os aprendizes do 1.º e 2.º anos, com a remuneração mensal de 2250\$, e o segundo abrangendo os aprendizes do 3.º ano e seguintes, com a remuneração mensal de 2600\$.

14. Assim, e face ao que ficou exposto, decidem os árbitros estabelecer a seguinte tabela salarial, que constituirá o anexo I do novo CCT:

I — Barbearias ou cabeleireiro de homens:

Cabeleireiro de homens	5 750\$00
Oficial de barbeiro	5 175\$00
Meio-oficial de barbeiro	4 600\$00

II — Cabeleireiros de senhoras:

Cabeleireiro completo	6 500\$00
Oficial de cabeleireiro	5 500\$00
Praticante de cabeleireiro	5 100\$00
Ajudante de cabeleireiro	4 600\$00

III — Oficinas correlativas:

Massagista de estética	5 750\$00
Esteticista	5 750\$00
Oficial de posticheiro	5 750\$00
Ajudante de posticheiro	4 600\$00
Manicura	4 600\$00
Pedicura	4 600\$00
Calista	5 175\$00

Aprendizes de todas as categorias:

Aprendiz do 1.º e 2.º anos	2 250\$00
Aprendiz do 3.º ano e seguintes	2 600\$00

Data da deliberação, 14 de Abril de 1977.

O árbitro escolhido pelos árbitros das partes:

Manuel Rodrigues Tabau.

O árbitro nomeado pela associação:

(A assinatura legível.)

O árbitro nomeado pelo Sindicato: — Votou vencido quanto ao aumento decidido para a categoria de praticante de cabeleireiro, pois entendendo que o aumento devia ser de 15 % relativamente à actual remuneração, já que os profissionais desta categoria contratualmente não têm direito à percentagem de percentagens sobre receitas.

Depositado em 27 de Julho de 1977, a fl. 57 do livro n.º 1, com o n.º 273, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCTV das ind. químicas

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

O presente CCTV aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, todas as empresas representadas nas associações patronais seguintes:

Associação Portuguesa das Empresas Industriais de Produtos Químicos;
Associação Nacional dos Industriais de Recauchutagem de Pneus;
Associação Portuguesa dos Fabricantes de Tintas e Vernizes;
Associação Portuguesa dos Industriais de Borracha;
Associação dos Industriais e Exportadores de Produtos Resinosos;
Associação dos Industriais de Colas, Apertos e Produtos Similares;
Associação dos Industriais de Cosméticos;
Associação dos Industriais de Óleos Essenciais;
Associação dos Industriais de Produtos de Conservação e Limpeza;
Associação dos Industriais de Margarina e Óleos Vegetais;
Associação dos Industriais de Sabões e Detergentes;
Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos;

e, por outra parte, todos os trabalhadores ao serviço daquelas empresas e filiados nos seguintes sindicatos:

Sindicato Operário das Indústrias Químicas do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Centro, Sul e Ilhas Adjacentes e Moagens do Centro e Sul;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Sul;
Sindicato Livre dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Pedreiros, Serração de Madeiras e Carpintaria Mecânica do Alentejo;
Sindicato Nacional dos Técnicos de Desenho;
Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores de Comércio;
Sindicato dos Operários Pedreiros, Montantes, Marmoristas e Oficinas Correlativas do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Oficinas Correlativas do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Taneiros de Portugal;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Faro;
Sindicato dos Ajudantes e Praticantes de Despachante Oficial, Despachantes Privativos e Agentes Aduaneiros;
Federação Nacional dos Metalúrgicos;
Sindicato dos Trabalhadores Sociais;

Federação Regional do Norte dos Sindicatos de Trabalhadores de Escritório;
 Sindicato Nacional de Cobradores e Profissões Similares;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Madeiras do Distrito de Santarém;
 Sindicato Nacional dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Distrito de Lisboa;
 Sindicato Nacional dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Norte;
 Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul;
 Sindicato dos Electricistas do Sul;
 Sindicato dos Electricistas do Norte;
 Sindicato dos Trabalhadores Electricistas do Centro;
 Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Angra do Heroísmo;
 Sindicato Nacional dos Agentes Técnicos Agrícolas;
 Federação dos Sindicatos da Indústria Hoteleira do Norte;
 Federação dos Sindicatos da Construção Civil do Norte;
 Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria, Restaurantes e Similares do Sul;
 Sindicato dos Operários da Construção Civil, Marcenaria e Cantaria do Distrito de Santarém;
 Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte;
 Sindicato das Garagens, Postos de Abastecimento, Transportes e Ofícios Correlativos do Centro e Sul;
 Sindicato dos Enfermeiros da Zona Norte;
 Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Venda;
 Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém;
 Federação Regional dos Sindicatos dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes;
 Sindicato dos Sapateiros do Porto;
 Sindicato dos Trabalhadores Gráficos do Sul e Ilhas Adjacentes;
 Sindicato dos Trabalhadores Gráficos do Porto, Vila Real e Bragança;
 Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários.

Cláusula 2.ª

(Vigência, denúncia e revisão)

1. Este contrato entra em vigor cinco dias após a data da publicação no *Boletim do Ministério do Trabalho* em que for publicado e será válido por um ano, considerando-se automaticamente renovado por iguais períodos até que qualquer das partes contratantes o denuncie nos termos do número seguinte.

2. Por denúncia entende-se o pedido de revisão, que deve ser apresentado à parte contrária, com uma antecedência máxima de cento e vinte dias e mínima de trinta dias em relação ao termo de cada um dos seus períodos de vigência.

3. O pedido de revisão será apresentado por escrito e acompanhado de proposta fundamentada de alteração, devendo a outra parte responder nos trinta dias imediatos, contados a partir da data da sua recepção.

4. Havendo contraproposta, as negociações iniciam-se até quinze dias após a recepção da mesma.

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

CAPÍTULO II

Exercício do direito sindical

Cláusula 3.ª

(Princípios gerais)

1. É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato que na área da sua actividade represente a categoria respectiva.

2. 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.

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

Cláusula 4.ª

(Direito de reunião)

1. Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e com ressalva do disposto na última parte do número seguinte.

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

3. A secção sindical de empresa é o conjunto dos trabalhadores de uma empresa ou unidade de produção filiados no mesmo sindicato e pode reunir-se fora do horário normal, nos termos do disposto nesta cláusula.

4. As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, ainda que constituída por um só elemento, na hipótese prevista no n.º 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou cinquenta dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, nas hipóteses previstas nos n.ºs 2 e 3.

5. 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.

Cláusula 5.ª

(Instalação das comissões sindicais)

1. Nas empresas ou unidades de produção com mais de 150 trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que

estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2. Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 6.ª

(Direitos dos dirigentes e delegados sindicais)

1. Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa. O local ou locais de afixação serão reservados pela entidade patronal, de acordo com os delegados sindicais, comissões sindicais ou comissões intersindicais de delegados.

2. Os delegados sindicais têm direito a circular livremente em todas as secções e dependências da empresa.

3. Os membros dos corpos gerentes e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho, nem ser alterado o seu horário de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

Cláusula 7.ª

(Constituição de comissões sindicais)

1. Em todas as empresas ou unidades de produção existirão delegados sindicais.

2. O número máximo de trabalhadores que integram cada comissão sindical de empresa varia consoante o número total de trabalhadores e é determinado da forma seguinte:

- Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados na empresa — 1 delegado;
- De 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2 delegados;
- De 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3 delegados;
- De 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6 delegados;
- Com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados o número de delegados é o resultante da fórmula

$$6 + \frac{n-500}{200}$$

representando n o número de trabalhadores da empresa inscritos em cada sindicato.

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

4. As direcções dos sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das 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. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 8.ª

(Crédito de horas)

1. Cada comissão sindical de empresa dispõe para o exercício das suas funções de um crédito mensal de horas que não pode ser inferior ao fixado nas alíneas seguintes:

- Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 5 horas;
- De 50 a 99 trabalhadores — 10 horas;
- De 100 a 199 trabalhadores — 15 horas;
- De 200 a 499 trabalhadores — 30 horas;
- De 500 ou mais trabalhadores — número de horas que se obtém multiplicando por 5 o número de delegados sindicais estabelecido pela fórmula

$$6 + \frac{n-500}{200}$$

sendo n o número de trabalhadores sindicalizados.

2. Os créditos de horas referidos no número anterior são atribuídos colectivamente ao número de delegados sindicais determinado nos termos do n.º 2 da cláusula 7.ª

3. Sempre que seja constituída comissão intersindical de delegados, o crédito de horas calculado nos termos do n.º 1 será acrescido de um número de horas a determinar de acordo com a fórmula $3 \times n$, sendo n o número de delegados sindicais que fazem parte da comissão intersindical.

4. Cada membro da direcção de uma associação sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de horas não inferior a quatro dias de trabalho.

5. Para beneficiarem do crédito de horas previsto neste contrato, os delegados sindicais deverão comunicar mensalmente à entidade patronal os nomes daqueles que beneficiem do crédito de horas. Além disso, sempre que pretendam exercer os direitos fixados nesta cláusula, devem avisar por escrito a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

6. As faltas justificadas dadas ao abrigo da alínea d) da cláusula 62.ª determinam perda de retribuição na medida em que excederem os créditos de horas estabelecidos nos n.ºs 1, 3 e 4 desta cláusula.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

Cláusula 9.ª

(Condições gerais de admissão)

1. Para o preenchimento de lugares na empresa, através de novas admissões ou promoções, o homem e a mulher estão em iguais condições, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para a função, nomeadamente os estabelecidos neste contrato.

2. Para o preenchimento de lugares na empresa, a entidade patronal dará preferência aos trabalhadores já em serviço, a fim de proporcionar a sua promoção e melhoria das suas condições de trabalho, desde que a entidade patronal considere que esses trabalhadores reúnem as condições necessárias para o preenchimento dos referidos lugares.

A entidade patronal deverá fundamentar perante o trabalhador que se considere eventualmente preterido as razões da sua decisão, por escrito, se este o solicitar.

3. Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado por um exame médico feito a expensas da empresa e destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar. O resultado do exame deve ser registado em ficha apropriada.

4. Se o trabalhador for reprovado por inaptidão física, deve o médico comunicar-lhe as razões da sua exclusão, com informação pormenorizada no seu estado de saúde.

5. Só podem ser admitidos ao serviço das empresas os trabalhadores que satisfaçam as condições estabelecidas para cada profissão no anexo III.

6. Salvo acordo em contrário, a entidade patronal que admitir um novo trabalhador obriga-se a respeitar a categoria, classe, escalão ou grau por este adquiridos ao serviço de empresas abrangidas por este contrato.

7. O disposto no número anterior entende-se sem prejuízo do disposto no anexo III e da obrigação de o trabalhador dar conhecimento por escrito à entidade patronal, antes da admissão, da categoria, classe, escalão ou grau adquiridos ao serviço da entidade patronal anterior.

8. O disposto nos n.ºs 6 e 7 entende-se sem prejuízo dos direitos e regalias estipulados neste contrato e aplicáveis à nova entidade patronal.

9. Quando um trabalhador for transferido de qualquer empresa para outra abrangida por este contrato e uma delas tiver uma participação de, pelo menos, 10 % no capital social da outra, deverá contar-se para todos os efeitos a data da admissão na primeira, sem prejuízo do disposto nos números anteriores.

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

- a) Nome completo;
- b) Categoria ou escalão profissional;
- c) Classe ou grau;
- d) Remuneração;
- e) Horário de trabalho;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho, quando existam;
- h) Resultado exclusivo dos exames a que tiver sido submetido.

11. Sempre que existam, deverão ser ainda fornecidos ao trabalhador os documentos seguintes:

- a) Regulamento geral interno ou conjunto de normas que o substituam;
- b) Quaisquer outros regulamentos específicos da empresa, tais como regulamento de segurança, regulamento de regalias sociais, etc.

Cláusula 10.ª

(Readmissão)

1. A entidade patronal que readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente por qualquer das partes fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à rescisão.

2. O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da caixa de previdência, seja reformado por invalidez e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento, será readmitido pelo menos na sua anterior categoria, com todos os direitos e regalias que teria se continuasse ao serviço.

3. O trabalhador readmitido para a mesma categoria, classe, escalão ou grau não está sujeito ao período experimental, salvo se o contrato tiver sido rescindido no decurso desse mesmo período.

4. O disposto no n.º 1 deixa de se aplicar sempre que o contrato tenha sido rescindido pelo trabalhador sem justa causa.

Cláusula 11.ª

(Período experimental)

1. A admissão do trabalhador é sempre feita a título experimental durante os primeiros quinze dias, durante os quais qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer compensação ou indemnização.

2. Sem prejuízo do n.º 3 desta cláusula, consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos.

3. No caso de trabalhadores admitidos para os grupos I a 8, inclusive, do anexo I poderão ser acordados períodos experimentais mais longos, os quais não poderão, no entanto, exceder cento e vinte dias.

4. Sempre que, nos termos do disposto no n.º 3, o período experimental seja mais longo do que o fixado no n.º 1, a entidade patronal obriga-se a avisar o trabalhador da cessação do contrato com a antecedência mínima de quinze dias.

5. Quando a entidade patronal fizer cessar o contrato de trabalho sem respeitar o aviso prévio referido no número anterior, o trabalhador receberá uma compensação correspondente a um mês e meio de retribuição.

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

7. Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que esta tome a iniciativa de propor, por escrito, a um trabalhador que rescinda o contrato com outra entidade patronal mediante garantia de trabalho na nova empresa.

Cláusula 12.ª

(Admissão ou promoção para cargos de chefia)

Sempre que uma empresa necessite de admitir ou promover um trabalhador para função de chefia, ouvirá os trabalhadores subordinados ao cargo de chefia a preencher.

Cláusula 13.ª

(Admissão para efeitos de substituição)

1. A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária, nomeadamente nos casos de doença, acidente, gravidez, pós-parto, aborto ou cumprimento de obrigações legais, entende-se feita a título provisório, mas somente durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2. A remuneração do substituto não pode ser inferior à remuneração base mínima praticada na empresa para o grau ou escalão cujas funções ele vai exercer.

3. Nos casos em que, por força da apresentação do substituído à entidade patronal, ocorra a caducidade do contrato celebrado com o substituto, a entidade patronal concederá a este último um aviso prévio de dez dias, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4. Quando a caducidade ocorrer após seis meses de duração da substituição, cessa a obrigação de aviso prévio, tendo, porém, o trabalhador substituto o direito a uma compensação de dois meses por cada ano de serviço. Para efeitos deste número, a fracção do primeiro ano superior a seis meses conta-se sempre como ano completo de serviço.

5. Sempre que o trabalhador substituto continue ao serviço por mais de vinte dias após a apresentação à entidade patronal do substituído, a sua admissão será considerada para todos os efeitos como definitiva a contar da data da admissão provisória, podendo, porém, ocupar lugar e funções diferentes, sem prejuízo da remuneração auferida e respectiva categoria.

6. O nome do trabalhador substituído e o motivo da substituição, sempre que este seja do conhecimento da entidade patronal, constarão obrigatoriamente do documento referido no n.º 10 da cláusula 9.ª «Condições gerais de admissão».

Cláusula 14.ª

(Trabalho sazonal)

1. Nas actividades de extracção e refinação de óleos de sementes oleaginosas e destilação e rectificação de óleos essenciais e extracção de óleo de bagaço de azeitona e ensilagem de cereais e pirotecnia poderão as entidades patronais contratar trabalhadores com carácter sazonal.

2. O carácter sazonal, a duração do contrato e a natureza dos serviços a prestar pelos trabalhadores são considerados condições particulares de trabalho, pelo que constarão obrigatoriamente do documento referido no n.º 10 da cláusula 9.ª «Condições gerais de admissão».

3. A duração do contrato não poderá ser inferior a quarenta e cinco dias nem superior a cento e vinte dias. Se este limite for excedido, considerar-se-á o trabalhador incluído nos quadros permanentes da empresa, contando-se a antiguidade desde a admissão para o trabalho sazonal.

4. Os sindicatos podem autorizar a dilatação do prazo estipulado no número anterior ou autorizar o trabalho sazonal noutro sector.

5. A dilatação do prazo referido no n.º 3 deve ser proposta pela entidade patronal até dez dias antes do termo do referido prazo, sob pena de não se considerar autorizada a prorrogação.

6. Os trabalhadores sazonais não poderão ser contratados em condições inferiores às previstas no presente contrato colectivo, na medida em que sejam aplicáveis ao trabalho sazonal.

Cláusula 15.ª

(Atribuição de categorias)

1. Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCTV são obrigatoriamente classificados pelas entidades patronais segundo as funções que efectivamente desempenham, de acordo com o disposto no anexo II, no prazo de quarenta e cinco dias a partir da entrada em vigor deste contrato.

2. Nos casos em que, por virtude da entrada em vigor do presente contrato, seja alterada a classificação dos trabalhadores, esta só se tornará definitiva se, até quinze dias após a comunicação aos traba-

lhadores, estes não reclamarem dela, por si ou por intermédio dos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindical.

3. No caso de a reclamação não ser atendida, o assunto será resolvido entre a entidade patronal e o trabalhador e ou os delegados sindicais, a comissão sindical e a comissão intersindical no prazo máximo de sete dias.

4. A classificação efectuada nos termos dos números anteriores produz efeitos a partir da data da entrada em vigor do contrato.

Cláusula 16.ª

(Formação a acesso profissional)

1. As entidades patronais incentivarão a formação profissional no sentido da adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias introduzidas ou às reconversões efectuadas, bem como à melhoria dos conhecimentos e da prática dos trabalhadores de uma instalação, serviço ou técnica.

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

3. As entidades patronais, sempre que possível, estabelecerão meios internos de formação e aperfeiçoamento profissional, sendo, nomeadamente, o tempo despendido pelo trabalhador considerado para todos os efeitos como período de trabalho.

Cláusula 17.ª

(Promoção ou acesso)

Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a categoria ou escalão superior e a classe ou grau dentro da mesma categoria, ou ainda a mudança para funções de natureza diferente a que corresponde uma escala de retribuição mais elevada.

Cláusula 18.ª

(Antiguidade, certificado da aprendizagem e formação profissional)

1. O tempo de aprendizagem ou tirocínio de formação profissional dentro da mesma profissão conta-se para efeitos de antiguidade e qualificação profissional nos termos definidos no anexo III, desde que o trabalhador apresente certificado comprovativo no acto da admissão, passado de acordo com o disposto no número seguinte.

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

Cláusula 19.ª

(Relações nominais a quadros de pessoal)

As entidades patronais observarão quanto a esta matéria as disposições constantes do Decreto-Lei n.º 479/76, de 16 de Junho.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres das partes

Cláusula 20.ª

(Deveres da entidade patronal)

São deveres da entidade patronal:

- a) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
- b) Promover e dinamizar por todas as formas a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;
- c) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço neles inscritos e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente contrato colectivo;
- d) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste contrato;
- e) Passar atestados de comportamento e de competência profissional aos trabalhadores, quando por estes solicitados, donde conste, além da categoria, a data de admissão e respectiva retribuição, devidamente autenticados com o selo ou carimbo da empresa;
- f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate com respeito os trabalhadores sob as suas ordens;
- g) Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos trabalhadores ao seu serviço que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas nos termos da cláusula 89.ª «Direitos especiais para trabalhadores-estudantes»;
- h) Segurar todos os trabalhadores. O seguro abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho, segundo o trajecto normal;
- i) Mencionar no mapa de quotização do mês respectivo a cessação do contrato de trabalho com qualquer trabalhador;
- j) Enviar ao sindicato respectivo, até ao dia 20 de cada mês, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados acompanhado dos respectivos mapas de quotização total, devidamente preenchidos e visados pelos delegados sindicais;
- l) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;

- m) Não exigir o cumprimento de ordens ou adopção de soluções a que corresponda a execução de tarefas das quais resulte responsabilidade pessoal nos termos da lei aplicável ou de código deontológico aprovado pela entidade competente;
- n) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal, resultante de acto não doloso praticado durante o exercício da profissão, na medida em que tal se justifique, toda a assistência judicial necessária;
- o) Autorizar contactos de natureza urgente, do exterior, com os trabalhadores em serviço;
- p) Reconhecer a propriedade intelectual do trabalhador nos termos previstos na lei.

Cláusula 21.ª

(Garantias dos trabalhadores)

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Exigir do trabalhador serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos casos de força maior, designadamente arranques, reparações e paragens técnicas nas instalações;
- d) Salvo o disposto na cláusula 24.ª «Transferências colectivas por mudança total de uma instalação ou serviço» transferir o trabalhador para local de trabalho fora do estabelecimento ou complexo fabril ou para outra zona de actividade;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir um trabalhador em contravenção com o disposto neste contrato colectivo;
- h) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança;
- i) Ter ao seu serviço trabalhadores remunerados exclusivamente pelo sistema de comissões;
- j) Em caso algum baixar a categoria, escalão, grau ou classe do trabalhador, não se considerando como tal a mudança para funções diferentes a que corresponda neste contrato remuneração igual à da sua categoria anterior.

Cláusula 22.ª

(Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade patronal)

1. A prática por parte da entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto na cláusula

21.ª dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização fixada na cláusula 74.ª «Indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador».

2. Constitui violação das leis do trabalho, e como tal punida, a prática dos actos previstos na cláusula 21.ª «Garantia dos trabalhadores» referida no número anterior.

Cláusula 23.ª

(Transferência do local de trabalho)

A transferência do local de trabalho, nos termos em que ele está definido no n.º 2 da cláusula 36.ª «Trabalho fora do local habitual — Princípio geral», obedecerá ao disposto nas cláusulas seguintes.

Cláusula 24.ª

(Transferências colectivas por mudança total de uma instalação ou serviço)

1. A entidade patronal não pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho por motivo de total mudança de instalação ou serviço onde aquele trabalha a não ser com a sua concordância, por escrito, em documento onde constem as condições e termos dessa transferência.

2. Quando, nos termos do número anterior, o trabalhador não der o seu acordo à transferência, terá apenas direito de rescindir o contrato e à indemnização prevista na cláusula 74.ª «Indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador» e aos créditos vencidos, previstos na cláusula 68.ª «Causas da cessação», salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

Cláusula 25.ª

(Transferências individuais)

1. Toda e qualquer transferência do local de trabalho, ainda que envolva mais do que um trabalhador, que não seja motivada pela mudança total da instalação ou serviço onde este trabalha, entende-se como transferência individual.

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

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

4. Os termos desta transferência constarão de documento escrito.

Cláusula 26.ª

(Despesas impostas pela transferência)

Em caso de transferência de local de trabalho, a entidade patronal custeará todas as despesas directamente impostas pela transferência.

Cláusula 27.ª

(Deveres dos trabalhadores)

1. São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir o disposto na lei e no presente contrato;
- b) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas, de acordo com a sua categoria profissional, salvo na medida em que se mostrem contrários aos seus direitos e garantias;
- c) Ter para com os camaradas de trabalho as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos que lhes forem necessários ao desempenho das respectivas funções;
- d) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha de contactar;
- g) Executar com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- h) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa que não estejam autorizados a revelar, nomeadamente em matéria de fabrico e condições de comercialização;
- i) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando o local de trabalho uma vez cumprido o seu borário, sem que seja substituído ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias quando desse abandono possam resultar danos directos e imediatos sobre pessoas, equipamentos e matérias-primas;

2. O dever de obediência a que se refere a alínea b) do número anterior, respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador dentro da competência que por aquela lhes for atribuída.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 28.ª

(Horário de trabalho — Definição e princípio geral)

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

2. No estabelecimento e organização dos horários de trabalho devem ser sempre ouvidos os órgãos que legalmente representam os trabalhadores no interior da empresa.

Cáusula 29.ª

(Período normal de trabalho)

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

2. Sempre que, dada a natureza do trabalho, os trabalhadores de uma instalação ou serviço acordem com a entidade patronal intervalos para refeição ou descanso menores do que os estipulados no número anterior o trabalho por esse facto efectivamente prestado será contado como tempo de trabalho normal.

§ 1.º Esta disposição não implica a alteração de borários com intervalos de menor duração existentes à data da publicação deste contrato, observando-se, no entanto, o disposto na parte final do corpo deste número.

3. O modo de controlar o exacto cumprimento do horário de trabalho será obrigatoriamente uniforme para todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato, salvo quanto aos isentos de borário de trabalho e aqueles que pela natureza das funções que exercem não trabalham em local fixo.

4. O regime definido nesta cláusula não se aplica ao trabalho por turnos.

Cláusula 30.ª

(Trabalho por turnos)

1. Poderão ser organizados turnos de pessoal diferente, sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais diários de trabalho. Os turnos terão de ser rotativos, salvo acordo expresso em contrário da maioria dos trabalhadores interessados, ouvidos os delegados sindicais respectivos dentro da empresa ou a comissão sindical ou a comissão intersindical de delegados. Na falta destes órgãos ouvir-se-á o respectivo sindicato.

2. As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após os períodos de descanso semanal nelas previstos.

3. Quando o trabalhador regressar de um período de ausência ao serviço, qualquer que seja o motivo desta, retomará sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

4. São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma categoria e especialização desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas à entidade patronal no início do trabalho. Não são porém permitidas trocas de turnos que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos ou em encargos suplementares para a entidade patronal motivados por essas trocas.

5. A nenhum trabalhador admitido depois da entrada em vigor deste contrato pode ser imposto contra sua vontade o trabalho em regime de turnos, salvo se no acto da admissão tiver dado o seu acordo por escrito à possibilidade de vir a trabalhar nesse regime.

6. O disposto no número anterior tem efeitos a partir de 22 de Junho de 1975, quanto aos trabalhadores abrangidos pelo CCT para as indústrias químicas publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 23 (suplemento), admitidos depois da entrada em vigor deste contrato.

7. Sempre que o cumprimento do disposto neste contrato o exija, será estudada entre a entidade patronal e os delegados sindicais ou a comissão sindical de empresa ou a comissão intersindical de empresa a necessidade da criação de equipas de prevenção ou outros esquemas com vista às substituições em caso de faltas inesperadas de trabalhadores de turno.

8. Por equipa de prevenção entende-se um grupo de trabalhadores que permanecerão na própria casa ou em local onde possam ser facilmente contactados, para assegurar as substituições referidas no número anterior.

9. Aos trabalhadores integrados na equipa de prevenção será assegurado ou pago pela empresa o transporte de ida e volta para o local de trabalho quando forem chamados fora do seu horário normal e não existam transportes públicos às horas de chamada e regresso à residência.

10. Aplica-se aos trabalhadores de turno o disposto na cláusula anterior quanto ao modo de controlar o exacto cumprimento do horário de trabalho.

Cláusula 31.ª

[Trabalho extraordinário]

1. Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho e não nos dias de descanso semanal.

2. Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho extraordinário, salvo o disposto na alínea i) do n.º 1 da cláusula 27.ª «Deveres dos trabalhadores».

3. O trabalho extraordinário só pode ser prestado quando ocorram motivos imprevisíveis e para evitar danos directos e imediatos sobre pessoas, equipamentos, matérias-primas ou no estabelecimento público interno ou externo.

4. Quando o trabalhador prestar horas extraordinárias não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido pelo menos doze horas.

5. A entidade patronal fica obrigada a assegurar ou pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho extraordinário. O tempo gasto nesse transporte é também pago como trabalho extraordinário, excepto se este for prestado em prolongamento do horário normal.

Cláusula 32.ª

[Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado]

1. O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá direito ao trabalhador a descansar um dia, nos sete dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

2. O disposto no número anterior é válido qualquer que seja o período de trabalho prestado em dia de descanso semanal.

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

4. O trabalho em dia de descanso semanal ou feriado só pode ser prestado nas condições previstas no n.º 3 da cláusula 31.ª «Trabalho Extraordinário».

5. Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, a entidade patronal é obrigada a assegurar ou pagar o transporte nas condições previstas no n.º 5 da cláusula 31.ª «Trabalho extraordinário».

6. O disposto nos n.ºs 3, 4 e 5 desta cláusula não se aplica, quanto aos feriados, aos trabalhadores de turno em regime de laboração contínua.

Cláusula 33.ª

[Limites de trabalho extraordinário e de trabalho em dia de descanso semanal e feriados]

1. O trabalho extraordinário não poderá exceder o limite de dez horas semanais.

2. O limite referido no número anterior poderá ser alargado sempre que as condições previstas no n.º 3 da cláusula 31.ª «Trabalho extraordinário» o justifiquem, devendo, para o efeito, ser ouvidos os delegados sindicais ou a comissão sindical ou a comissão intersindical de delegados.

3. A soma das horas extraordinárias com as horas prestadas em dia de descanso semanal por cada trabalhador não poderá exceder o limite de cem horas anuais.

Cláusula 34.ª

[Trabalho nocturno]

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

2. Considera-se também como nocturno o trabalho prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

Cláusula 35.ª

[Substituição temporária]

1. Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria superior à sua, passará a receber a retribuição fixada neste contrato para essa categoria, desde que a substituição tenha duração igual ou superior a meio dia de trabalho.

2. Se a substituição durar mais de cento e vinte dias seguidos ou alternados, o substituto manterá o direito à retribuição da categoria superior nas condições do número anterior.

3. Após uma semana de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente.

4. Terminado o impedimento, e não se verificando o regresso do substituído ao seu lugar, seja qual for o motivo, o substituto passa à categoria do substituído se, trinta dias após o conhecimento do termo do impedimento pela entidade patronal, esta não comunicar ao trabalhador substituto que regresse às suas anteriores funções e retribuição.

CAPÍTULO VI

Trabalho fora do local habitual

Cláusula 36.ª

(Princípio geral)

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

2. O local habitual de trabalho deverá ser definido pela entidade patronal no acto de admissão de cada profissional; na falta desta definição, entende-se local habitual de trabalho o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, sede, delegação, filial ou armazém a que esteja adstrito.

3. Salvo a ocorrência de motivos ponderosos devidamente fundamentados, nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, excepto se tiver dado o seu acordo por escrito.

4. O disposto no número anterior não abrange os trabalhadores que por inerência das funções tenham de realizar grandes deslocações.

Cláusula 37.ª

(Pequenas deslocações)

Consideram-se pequenas deslocações, para efeito do disposto neste capítulo, as que permitam a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

Cláusula 38.ª

(Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações)

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

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições, devidamente documentadas, se ficarem impossibilitados de as tomarem nas condições de tempo e lugar em que normalmente o fazem, devendo, porém, ser deduzidos os subsídios de refeição a que, porventura, tenham já normalmente direito;
- c) Ao pagamento como trabalho extraordinário do tempo gasto nas viagens na parte que exceda uma hora além do período normal de trabalho diário;

- d) Ao pagamento de cada quilómetro percorrido, cujo valor é obtido pelo produto do coeficiente 0,24 sobre o preço da gasolina super que vigorar, quando o trabalhador, de acordo com a entidade patronal, utilize a sua própria viatura.

Cláusula 39.ª

(Grandes deslocações)

Consideram-se grandes deslocações em serviço as não compreendidas na cláusula 37.ª «Pequenas deslocações».

Cláusula 40.ª

(Garantias gerais dos trabalhadores nas grandes deslocações)

1. São da conta das empresas as despesas de transporte e as que forçosamente tenham de ser feitas por que inerentes às deslocações referidas na cláusula anterior, nomeadamente passaporte e vacinas.

2. As empresas manterão inscritos nas folhas de pagamento para as caixas de previdência os trabalhadores deslocados, por forma a que estes não percam os seus direitos naquelas instituições.

3. As empresas poderão reter até 10 % das remunerações que forem sendo atribuídas ao trabalhador até perfazer o montante que cubra o valor das despesas referidas no n.º 1, o qual será devolvido após o regresso do trabalhador, no acto da prestação de contas.

Cláusula 41.ª

(Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no continente, ilhas e estrangeiro)

1. Os trabalhadores terão direito, nas deslocações a que se refere a cláusula 39.ª «Grandes deslocações»:

- a) A retribuição que auferiam no local habitual de trabalho;
- b) Ao pagamento de cada quilómetro percorrido nos termos da alínea d) da cláusula 38.ª «Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações»;
- c) No continente, ao pagamento das despesas de transporte efectuadas de e para o local habitual de trabalho, quando a deslocação se iniciar antes e terminar depois do descanso semanal;
- d) Ao pagamento como trabalho normal do tempo gasto nas viagens que exceda o período normal de trabalho diário;
- e) Ao pagamento da viagem de regresso imediato e pela via mais rápida no caso de falecimento ou de doença grave comprovada do cônjuge não separado de pessoas e bens ou pessoa que viva maritalmente com o trabalhador, de filhos ou de pais.

2. O período efectivo da deslocação conta-se desde a chegada até à partida do local para onde o trabalhador seja deslocado.

3. Sempre que o trabalhador deslocado desejar, poderá requerer à empresa que a retribuição do seu trabalho ou parte dela seja paga no local habitual de trabalho e à pessoa indicada pelo trabalhador.

Cláusula 42.ª

(Cobertura dos riscos de doença)

1. Durante o período de deslocação, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pela respectiva caixa de previdência ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora, deverão ser cobertos pelas empresas, que, para tanto, assumirão as obrigações que compatiriam à caixa se os trabalhadores não estivessem deslocados.

2. Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico, o trabalhador deslocado terá ainda direito ao pagamento da viagem de regresso se esta for prescrita pelo médico assistente.

3. O trabalhador deslocado, sempre que não possa comparecer ao serviço por motivo de doença, deverá avisar no mais curto espaço de tempo possível a empresa, sem o que a falta será considerada injustificada.

4. Em caso de morte do trabalhador em grande deslocação, a entidade patronal pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local a indicar pela família.

Cláusula 43.ª

(Inactividade do pessoal deslocado)

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

Cláusula 44.ª

(Local de férias dos trabalhadores nas grandes deslocações)

1. Sempre que o trabalhador escolha gozar férias, nos termos deste contrato, no local da sua residência habitual, ser-lhe-á pago o custo das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o da residência habitual, desde que, após o gozo das férias imediatamente anterior, tenha decorrido um período mínimo de tempo não inferior a seis meses para os deslocados no continente ou ilhas adjacentes e a um ano para os deslocados no estrangeiro.

2. No caso referido no número anterior, não será contado como férias o tempo necessário ao trabalhador para o regresso, pela via mais rápida, ao local da residência habitual, e subsequente retorno pela mesma via ao local da deslocação.

Cáusula 45.ª

(Regime especial de deslocações)

1. Os trabalhadores com as categorias referidas nos números seguintes ficam exclusivamente sujeitos em matéria de deslocações ao regime definido na presente cláusula.

2. Os trabalhadores com as categorias de vendedores, caixeiros de praça, caixeiros-viajantes, promotores de vendas, prospectores de vendas, propagandistas, demonstradores, inspectores e chefes de vendas têm direito nas suas deslocações ao serviço da entidade patronal ao pagamento das despesas de transporte, bem como de outros gastos feitos nas deslocações, desde que autorizados e devidamente comprovados.

3. Quando nas deslocações referidas no número anterior o trabalhador, de acordo com a entidade patronal, utilize carro próprio, ser-lhe-á pago cada quilómetro percorrido pelo valor obtido pelo produto do coeficiente 0,24 sobre o preço da gasolina super que vigorar.

4. Quando o veículo for propriedade da empresa, esta efectuará obrigatoriamente um seguro de responsabilidade civil.

5. Para os trabalhadores com as categorias de motorista de ligeiros ou pesados e ajudante de motorista, consideram-se horas de refeições:

Almoço — entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas;

Jantar — entre as 19 e as 21 horas;

Ceia — entre as 0 e as 5 horas.

O trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicie o serviço até às 7 horas, inclusive.

6. Todo o tempo utilizado pelos trabalhadores com a categoria de motorista de ligeiros ou pesados e ajudante de motorista para tomar as refeições fora do período normal de trabalho será pago como trabalho extraordinário.

CAPÍTULO VII

Retribuição de trabalho

Cláusula 46.ª

(Definição de retribuição)

Só se considera retribuição aquilo a que nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos o trabalhador tem direito, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação de trabalho.

Cláusula 47.ª

(Tempo e forme de pagamento)

1. O pagamento da retribuição a cada trabalhador, qualquer que seja a sua categoria, deve ser efectuada até ao fim da jornada de trabalho do último dia útil de cada mês.

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

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

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

Cláusula 48.ª

(Remuneração de serviço de prevenção)

1. Existindo equipa de prevenção ou outro esquema nos termos dos n.ºs 7 e 8 da cláusula 30.ª «Trabalho por turnos», a empresa obriga-se a pagar um subsídio mensal no valor de 500\$ por cada trabalhador que tenha estado durante um mês completo neles integrado.

2. Quando um trabalhador estiver integrado na equipa de prevenção ou outro esquema, por períodos inferiores a um mês, o valor do subsídio será calculado pela fórmula seguinte:

$$\frac{\text{Subsídio mensal} \times n}{30}$$

sendo n o número de dias em que o trabalhador esteve integrado.

3. O trabalhador integrado na equipa de prevenção ou outro esquema que for chamado a prestar serviço será remunerado quanto ao trabalho efectivamente prestado fora do seu horário normal, nos termos da cláusulas «Remuneração de trabalho extraordinário» ou «Remuneração de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado», consoante for o caso, não sendo este trabalho considerado para os limites estabelecidos na cláusula 33.ª «Limites de trabalho extraordinário e de trabalho em dia de descanso semanal e feriado».

Cláusula 49.ª

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

2. Para efeitos de remuneração considera-se o trabalho prestado entre as 24 horas do último dia do período semanal de trabalho e as 0 horas do dia imediatamente a seguir ao período de descanso semanal como trabalho prestado em dia de descanso semanal.

Cláusula 50.ª

(Subsídio de Natal)

1. Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo têm direito a receber pelo Natal, inde-

pendentemente da assiduidade, um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente a um mês, sem prejuízo da retribuição normal.

2. Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro receberão, como subsídio de Natal, a importância proporcional aos meses que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a dez dias.

3. Este subsídio será pago entre os dias 15 e 20 de Dezembro.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Feriados

Cláusula 51.ª

(Feriados)

São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Terça-feira de Carnaval;
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;
24 de Dezembro;
25 de Dezembro;

Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 52.ª

(Período e épocas de férias)

1. Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias igual a trinta dias de calendário.

2. O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil seguinte àquele a que digam respeito.

3. O trabalhador, terá porém, direito a gozar trinta dias de calendário de férias no ano da sua admissão, desde que esta tenha tido lugar antes do dia 1 de Março. No caso contrário, terá direito a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado neste mesmo ano da sua admissão.

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

5. A época de férias destinada a cada trabalhador será fixada por acordo entre ele e a entidade patronal. Em caso de desacordo, será o assunto submetido à resolução conjunta da entidade patronal e dos delegados sindicais ou comissão sindical ou comissão intersindical de delegados.

6. O período de férias será gozado em dias seguidos. Por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, podem as férias ser fraccionadas em dois períodos.

7. Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa gozarão as férias simultaneamente, se nisso tiverem conveniência.

8. Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas férias antes da sua incorporação, devendo aqueles avisar do facto a entidade patronal logo que convocados. Em caso de impossibilidade, haverá lugar a uma compensação, calculada nos termos deste contrato.

9. Para efeitos do número anterior, deverão considerar-se as férias vencidas e não gozadas e as proporcionais ao número de meses de serviço prestado no ano de ingresso no serviço militar nos termos deste contrato.

10. Será elaborado um mapa de férias, que a entidade patronal afixará nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

11. O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 53.ª

(Irrenunciabilidade do direito a férias)

Com excepção dos casos previstos no n.º 8 da cláusula 52.ª «Período e época de férias», na cláusula 55.ª «Regime especial de férias» e na cláusula 59.ª «Indemnização por férias não gozadas», 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 acordo.

Cláusula 54.ª

(Não cumprimento da obrigação da conceder férias)

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

2. Sempre que o trabalhador prove, no decurso do próprio ano em que devia gozar férias, que a entidade patronal se recusou a cumprir a obrigação de as conceder, o trabalhador gozará-as efectivamente nesse mesmo ano, e a entidade patronal pagará-lhe uma indemnização igual ao dobro do período de férias a que o trabalhador tem direito.

3. O disposto no número anterior não prejudica a aplicação de sanções em que a entidade patronal incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 55.ª

(Regime especial de férias)

1. Sempre que as conveniências da produção o justifiquem, poderá a entidade patronal, mediante autorização dos serviços competentes do Ministério do Trabalho, substituir o regime de férias fixado na cláusula 52.ª «Período e época de férias», pelo encerramento total ou parcial dos serviços da empresa até trinta dias, entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

2. A adopção do regime previsto no número anterior deverá ter o acordo prévio da maioria dos trabalhadores interessados até ao dia 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas. Em caso de desacordo, será o assunto submetido à resolução conjunta da entidade patronal e dos delegados sindicais, ou comissão sindical de empresa ou da comissão intersindical de delegados.

3. Do disposto nos números anteriores nunca poderá resultar a redução do período de férias dos trabalhadores.

Cláusula 56.ª

(Doença no período de férias)

1. Sempre que num 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 empresa o dia do início da doença bem como o seu termo.

A empresa reserva-se o direito de confirmar a situação da doença.

3. Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula e o trabalhador estiver doente até Dezembro desse ano, tem direito a gozar férias no ano seguinte e até a acumulá-las com as férias que se vencem nesse ano, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4. O novo período de férias será marcado de acordo com o n.º 5 da cláusula 52.ª «Período e época de

férias», podendo, no entanto, ser gozado, por indicação médica, logo que acabe o período de doença.

5. Se na data indicada para o início das férias o trabalhador estiver ausente por doença ou acidente, gozará as férias por inteiro e receberá o respectivo subsídio quando a doença terminar, podendo, no entanto, receber o subsídio de férias, se o desejar. O trabalhador receberá porém as importâncias correspondentes se entretanto passar à situação de reforma.

Cláusula 57.ª

(Regime de férias para os trabalhadores regressados do serviço militar)

No ano em que regressa do serviço militar, o trabalhador tem direito ao período de férias e ao respectivo subsídio, previsto neste contrato, que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se estivesse estado ininterruptamente ao serviço.

Cláusula 58.ª

(Subsídio de férias)

1. Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito, antes do início das férias, ao pagamento de um subsídio em dinheiro, de montante igual ao da retribuição normal. Exceptua-se a hipótese prevista no n.º 3 da cláusula 52.ª «Período e época de férias», em que o subsídio será proporcional ao período de férias.

2. Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

Cláusula 59.ª

(Indemnização por férias não gozadas)

Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador uma importância correspondente à remuneração das férias vencidas e não gozadas e das férias proporcionais ao serviço prestado no ano da cessação do contrato, assim como os subsídios correspondentes a umas e outras.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 60.ª

(Definição de falta)

1. Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

2. Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfaçam um ou mais dias de trabalho.

Cláusula 61.ª

(Participação de falta)

1. Quando um trabalhador estiver impossibilitado de comparecer ao serviço, deverá avisar a entidade patronal no mais curto lapso de tempo possível, o que pode ser feito por interposta pessoa e/ou pelo telefone.

2. Todas as faltas serão participadas no próprio dia, se possível no primeiro período de trabalho, salvo casos de força maior, em que serão participadas no prazo máximo de quarenta e oito horas, sem prejuízo dos n.ºs 2, 3 e 4 da cláusula 62.ª «Faltas justificadas».

3. Exceptuam-se do disposto no número anterior as faltas referidas na alínea e) da cláusula 62.ª «Faltas justificadas», que deverão ser participadas com a antecedência mínima de dez dias.

Cláusula 62.ª

(Faltas justificadas)

1. Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas por escrito pela entidade patronal, bem como as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo algum haja contribuído, nomeadamente cumprimento de obrigações legais em que haja convocatória expressa de entidades públicas, para comparecimento em dia e ou horas determinadas;
- b) Necessidade de prestar assistência urgente aos membros do seu agregado familiar em caso de doença ou acidente;
- c) Doença ou acidente do trabalhador;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegados sindicais;
- e) Casamento, durante duas semanas de calendário;
- f) As motivadas pelo falecimento de cônjuge não separado de bens ou de parentes ou afins no 1.º grau da linha recta, até cinco dias consecutivos;
- g) As motivadas pelo falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, até dois dias consecutivos.
Aplica-se o disposto nesta alínea ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
- h) Parto da esposa, durante dois dias;
- i) Prestação de provas de exame em estabelecimentos de ensino oficial ou equiparado, nos termos da alínea c) do n.º 1 da cláusula 89.ª «Direitos especiais para trabalhadores estudantes»;
- j) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções aos trabalhadores bombeiros voluntários, em caso de sinistro ou acidente;

- l) Doação de sangue a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- m) Até oito horas por mês para tratar de assuntos inadiáveis de ordem particular que não possam ser tratados fora do período normal de trabalho.

2. As faltas dadas ao abrigo da alínea d) do número anterior serão consideradas justificadas após a recepção por parte da entidade patronal de um ofício comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respectivos no prazo máximo de dez dias, a contar da data da falta.

3. Nos casos previstos nas alíneas do n.º 1 desta cláusula, a entidade patronal tem o prazo de dez dias para exigir a prova da veracidade dos factos alegados.

4. A não apresentação da prova no prazo de quinze dias, a contar da data em que foi solicitada, ou a sua comprovada insuficiência, implica a não justificação da falta.

5. As faltas referidas nas alíneas f) e g) do n.º 1 desta cláusula não poderão ter lugar uma vez decorridos mais de quinze dias após a data do evento.

Cláusula 63.ª

(Consequências das faltas justificadas)

1. As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia.

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

- a) As faltas referidas na alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, que ficam sujeitas ao disposto no capítulo sobre previdência deste contrato;
- b) As faltas referidas na alínea d) do n.º 1 da cláusula anterior na parte em que excederem os créditos de horas previstos nos n.ºs 1 e 3 da cláusula 8.ª «Crédito de horas», quanto aos delegados sindicais, e no n.º 4 da mesma cláusula, quanto aos membros das direcções das associações sindicais;
- c) As faltas referidas na alínea m) do n.º 1 da cláusula anterior.

3. A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para o desconto das faltas justificadas que impliquem perda de retribuição é a constante do n.º 2 da cláusula seguinte.

Cláusula 64.ª

(Consequências das faltas não justificadas)

1. As faltas não justificadas dão direito à entidade patronal de descontar na retribuição a importância correspondente às faltas dadas.

2. A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para o desconto das faltas não justificadas é a seguinte:

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

Cláusula 65.ª

(Efeitos das faltas no direito e férias)

1. As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2. Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 66.ª

(Impedimentos prolongados)

1. Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria ou escalão, classe ou grau, antiguidade e demais regalias que por este contrato ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas, desde que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2. É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção preventiva e até ser proferida a sentença final.

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

4. Desde o reinício do serviço, que terá lugar em data a designar pelo trabalhador, dentro do prazo referido no número anterior, é-lhe devida a retribuição e demais direitos.

Cláusula 67.ª

(Licença sem retribuição)

1. As licenças sem retribuição serão concedidas por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador. Nos casos em que não houver acordo, serão submetidas à decisão conjunta da entidade patronal e dos delegados sindicais, ou da comissão sindical de empresa, ou da comissão intersindical de empresa.

2. O trabalhador conserva o direito ao lugar e o período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos dela derivada.

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

4. Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro do pessoal.

5. A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida especificamente para o efeito.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 68.^a

(Causas da cessação)

1. O contrato de trabalho cessa por:

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

2. Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, pelo menos:

- a) Subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) As férias vencidas e não gozadas e o respectivo subsídio;
- c) As férias proporcionais aos meses de trabalho do ano da cessação e o subsídio correspondente

Cláusula 69.^a

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

1. É sempre lícito à entidade patronal ou gestor público e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo, quer não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas nas cláusulas subsequentes deste capítulo e na lei.

2. A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes em duplicado, ficando cada parte com um exemplar. Deste documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

3. São nulas as cláusulas do acordo revogatório referido no n.º 2, segundo as quais as partes declararam que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4. No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo. Exercendo este direito, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do

acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

Cláusula 70.^a

(Cassação do contrato de trabalho por caducidade)

1. O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

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

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

Cláusula 71.^a

(Rescisão com justa causa)

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

2. A entidade patronal que pretenda despedir um trabalhador alegando justa causa tem de apurar e provar a existência da mesma por processo disciplinar, conforme o disposto na cláusula 80.^a «Processo disciplinar».

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

4. O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

5. Em substituição da reintegração na empresa, o trabalhador poderá optar pela indemnização referida na cláusula 74.^a «Indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador».

6. O trabalhador, por si ou por intermédio do seu representante, pode recorrer das conclusões do processo disciplinar para as CCJ ou para os tribunais competentes da sanção aplicada.

7. Só serão atendidos para fundamentar a rescisão com justa causa os factos para o efeito expressamente invocados na comunicação da rescisão.

8. O disposto nesta cláusula entende-se sem prejuízo da sanção prevista na lei em que a entidade patronal incorre por alegação de justa causa que venha a mos-

trar-se insubsistente quando se prove o dolo da entidade patronal.

9. Depois de transitada em julgado, a sentença referida no n.º 4 desta cláusula produz efeitos a partir da data em que é proferida.

Cláusula 72.ª

(Justa causa para rescisão por parte da entidade patronal)

1. Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, constitua infracção disciplinar que não comporte a aplicação de outra sanção admitida pela lei geral ou pela cláusula 81.ª «Sanção disciplinar».

2. Poderão, nomeadamente, constituir justa causa os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Inobservância repetida e injustificada das regras e directivas referentes ao modo de executar a prestação do trabalho, com a delinquência devida;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores sob a sua direcção;
- c) Provocação repetida de conflitos com os camaradas de trabalho;
- d) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- e) Falta reiterada e injustificada à prestação de trabalho;
- f) Inobservância culposa e repetida das normas de higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 73.ª

(Justa causa de rescisão por parte dos trabalhadores)

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

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

2. Nos casos previstos nas alíneas b) e seguintes do número anterior, o trabalhador terá direito a ser indemnizado nos termos da cláusula 74.ª «Indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador».

3. O uso da faculdade conferida ao trabalhador no n.º 1 desta cláusula, de fazer cessar o contrato sem aviso prévio e o pagamento da indemnização prevista na cláusula 74.ª «Indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador», não exonera

a entidade patronal ou gestor público da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

Cláusula 74.ª

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

As indemnizações referidas no n.º 2 da cláusula 73.ª «Justa causa de rescisão por parte do trabalhador», serão calculadas da forma seguinte:

Um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 75.ª

(Denúncia unilateral por parte do trabalhador)

1. O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com aviso prévio de dois meses.

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

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

4. Se a falta de cumprimento do prazo de aviso prévio der lugar a danos superiores aos previstos na indemnização referida no número anterior, poderá ser posta a competente acção de indemnização, a qual terá por exclusivo fundamento os danos ocorridos por causa da falta de cumprimento do prazo de aviso prévio.

Cláusula 76.ª

(Alteração da entidade patronal)

1. A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente por qualquer título do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade.

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

3. Para os efeitos do n.º 2, deverá o adquirente, durante os quinze dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4. O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 77.^a

(Regulamento interno)

1. Dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, a entidade patronal, sempre que as condições de trabalho ou o número de trabalhadores ao seu serviço o justificarem, poderá elaborar regulamentos internos donde constem as normas de organização e disciplina do trabalho.

2. Os regulamentos internos serão submetidos à aprovação do Ministério do Trabalho, o qual ouvirá os órgãos que legalmente representam os trabalhadores no interior da empresa.

Nos demais aspectos, nomeadamente prazo de aprovação, aplicam-se as disposições legais em vigor.

Cláusula 78.^a

(Infracção disciplinar)

1. Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário cometido pelo trabalhador, quer consista em acção, quer em omissão, doloso ou culposos, que viole os princípios, direitos e garantias consignados neste contrato, na lei ou em regulamento interno da empresa.

2. A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano, a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 79.^a

(Poder disciplinar)

A entidade patronal tem e exerce o poder disciplinar, directamente ou através dos superiores hierárquicos sob a sua direcção e responsabilidade, sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente contrato ou na lei em vigor, quando o contrato as não preveja ou se trate de disposições legais imperativas.

Cláusula 80.^a

(Processo disciplinar)

Sempre que a entidade patronal considere que foi praticada uma infracção disciplinar, deverá proceder à averiguação dos factos e circunstâncias em que a alegada infracção foi praticada, sendo indispensável a audiência do trabalhador acusado e a concessão, a este, de todos os meios de defesa previstos na lei.

Cláusula 81.^a

(Sanções disciplinares)

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

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;

- b) Repreensão registada e comunicada, por escrito, ao trabalhador;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2. A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infracção.

3. É vedado à entidade patronal aplicar multas.

Cláusula 82.^a

(Sanções abusivas)

1. Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho, por si ou por intermédio do sindicato que o representa;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos legais e deste contrato, não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência, de delegado sindical;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem, directamente ou por intermédio do sindicato que o represente.

2. Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento quando levado a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) desta cláusula, ou após o termo do serviço militar obrigatório, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) do n.º 1, ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venham a exercer.

3. Sempre que a sanção aplicada abusivamente seja a da alínea d) do n.º 1 da cláusula 81.^a «Sanções disciplinares», o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração na empresa com os direitos que tinha à data do despedimento ou uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da cláusula 74.^a «Indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador».

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

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 83.^a

(Direitos especiais das mulheres trabalhadoras)

1. Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos,

são assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa:

- a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto é vedado às mulheres o desempenho de tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente: as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou radioactivas, posições incómodas e transportes inadequados, bem como as indicadas pelo médico assistente. Têm de ser imediatamente transferidas para trabalhos que não as prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de noventa dias, dos quais sessenta deverão ser gozados obrigatoriamente após o parto, podendo os restantes trinta dias ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto. A trabalhadora, querendo, poderá gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença do parto;
- c) Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a trabalhadora, querendo, poderá interromper a licença do parto, desde a data do internamento da criança até à data em que esta tenha alta, retomando-a a partir daí até ao final do período;
- d) Interromper o trabalho diário pelo total de duas horas, repartidas por um máximo de dois períodos, para assistência aos filhos, durante os primeiros seis meses após a licença do parto, e pelo total de uma hora nos seis meses seguintes, repartida de igual forma. A utilização deste período no início e ou antes do final da sua jornada normal de trabalho, sem diminuição da retribuição nem redução do período de férias, deverá ser acordada entre a trabalhadora e a entidade patronal, de forma a dar cumprimento ao disposto nesta alínea;
- e) As trabalhadoras grávidas, avisando de véspera a entidade patronal, têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho sem perda da retribuição habitual, devendo para o efeito apresentar um documento comprovativo;
- f) No caso de aborto ou de parto de nado-morto, o número de faltas com os efeitos fixados nas alíneas anteriores será de trinta dias, no máximo; dentro do período referido, compete ao médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições de saúde da mulher;
- g) Durante as licenças referidas nas alíneas b) e f) do n.º 1 desta cláusula, a trabalhadora tem direito a um complemento de subsídio a que tem direito da respectiva instituição de previdência, de modo que a soma de ambos seja igual à retribuição líquida normal;

- h) Em instalações fabris é vedada a todas as trabalhadoras que não trabalhem em regime de turnos a prestação de trabalho antes das 8 horas e depois das 20 horas;
- i) Para as trabalhadoras em regime de turnos é vedado o trabalho antes das 7 horas e depois das 23 horas.

2. O direito de faltar no período de maternidade com os efeitos previstos nas alíneas do número anterior cessa nos casos de morte do nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de trinta dias após o parto.

Cláusula 84.ª

(Proibição de despedimento durante a gravidez a até um ano após o parto)

1. Salvo ocorrendo justa causa, é considerado abusivo o despedimento da mulher trabalhadora durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que a gravidez e o parto sejam do conhecimento da entidade patronal.

2. A inobservância do disposto no número anterior implica para a entidade patronal, independentemente da sanção em que incorrer por violação das leis do trabalho, o pagamento à trabalhadora despedida das retribuições que a mesma receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, acrescidas da indemnização prevista na cláusula 82.ª «Sanções abusivas», no caso de a trabalhadora não optar pela reintegração na empresa, nos termos previstos neste contrato.

Cláusula 85.ª

(Trabalho da manores)

1. É válido, dentro dos limites legais, o contrato directamente celebrado com o menor que tenha completado 18 anos de idade, salvo havendo oposição dos seus representantes legais.

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

3. Em qualquer dos casos previstos nos números anteriores, o menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando haja oposição dos seus pais ou tutores.

4. Nos termos das disposições legais aplicáveis, é vedado às entidades patronais encarregar menores de 18 anos de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e ao normal desenvolvimento do jovem.

5. Os menores de 18 anos deverão ter a categoria e retribuição correspondentes às funções que desempenharem.

6. Os menores de 18 anos não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 e depois

das 18 horas, no caso de frequentarem aulas nocturnas, e antes das 7 e depois das 20 horas, no caso de não as frequentarem.

7. Sem prejuízo do disposto na cláusula 89.ª «Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes», os menores de 18 anos que frequentem curso oficial ou equivalente, nos dias em que tenham aulas deixarão os locais de trabalho até duas horas antes do termo do seu período de trabalho, conforme as necessidades impostas pelo seu horário escolar e sem prejuízo da retribuição.

CAPÍTULO XII

Previdência e outras regalias

SECÇÃO I

Previdência

Cláusula 86.ª

(Complemento do subsídio de doença)

1. Durante o período de doença com baixa não superior a noventa dias seguidos ou interpolados em cada ano civil, as entidades patronais pagarão aos trabalhadores uma subvenção cujo montante corresponde a 25 % da retribuição auferida pelo trabalhador à data da baixa.

2. No caso de trabalhadores que não tenham ainda adquirido direito à assistência médica da respectiva instituição de previdência, a entidade patronal garantirá 85 % da retribuição durante um período de doença não superior a noventa dias.

3. As subvenções previstas nos números anteriores podem deixar de ser atribuídas se o trabalhador se recusar, sem motivos fundamentados, a ser observado pelo médico indicado pela entidade patronal, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado pelo médico da Previdência ou outros.

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

5. A atribuição das subvenções mencionadas nos números anteriores cessará quando o trabalhador passar à situação de reforma.

Cláusula 87.ª

(Incapacidade permanente)

1. A entidade patronal obriga-se a pagar ao trabalhador que contraia incapacidade permanente, total ou parcial, por acidente de trabalho ou doença profissional, a retribuição total líquida que este receberia se estivesse ao trabalho, recebendo das instituições que os atribuírem os subsídios a que o trabalhador tenha direito por estes motivos.

2. A retribuição referida no número anterior será sempre actualizada para o valor mínimo do salário da categoria a que o trabalhador tinha à data em que a incapacidade foi contraída.

3. A entidade patronal obriga-se a assegurar ao trabalhador um trabalho dentro da empresa que seja compatível com a sua aptidão física.

Cláusula 88.ª

(Complemento de subsídio de doença profissional ou acidente de trabalho)

1. Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade temporária, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição líquida por inteiro, recebendo da companhia seguradora ou da caixa de previdência o respectivo subsídio.

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

SECÇÃO II

Outras regalias

Cláusula 89.ª

(Direitos especiais para trabalhadores-estudantes)

1. Com o objectivo de colaborar na promoção cultural e profissional dos trabalhadores, a entidade patronal concederá àqueles que estejam a frequentar um curso oficial ou equivalente, legalmente reconhecido, as seguintes regalias:

- a) Dispensa até uma hora por dia durante o funcionamento dos cursos, quando necessário e sem prejuízo da retribuição;
- b) Gozar quinze dias de férias interpoladamente, em época à sua escolha, sem prejuízo do disposto no artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 292/75, de 16 de Junho;
- c) Faltar em cada ano civil, sem perda de retribuição, o tempo indispensável à prestação de provas de exame e ainda até seis dias consecutivos ou não, para preparação das mesmas.

2. Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudantes, bem como, sempre que possível, prova trimestral da frequência.

3. As regalias previstas no n.º 1 desta cláusula cessarão automaticamente logo que, em qualquer altura e por qualquer motivo, o trabalhador perca a possibilidade de transitar para o ano imediato, ou, encontrando-se no último ano, não possa concluir o curso.

CAPÍTULO XIII

Questões gerais e transitórias

Cláusula 90.ª

(Convenções revogadas)

1. Com a entrada em vigor do presente contrato são revogadas todas as convenções colectivas de trabalho que tenham sido celebradas entre organismos representativos de entidades patronais ou celebradas entre empresas por um lado, e os sindicatos, por outro, que também subscrevem este contrato.

2. As convenções colectivas referidas no número anterior não serão revogadas, na medida em que re-

$$\text{Salário mensal} = \frac{\text{Salário/h} \times \text{número médio de horas de trabalho normal semanal} \times 52}{12}$$

$$\text{Salário hora} = \frac{\text{Salário diário}}{\text{Número médio de horas de trabalho diárias}}$$

2. No caso de o salário ser semanal, e para os efeitos do número anterior, será considerada a seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Salário semanal} \times 313}{6 \times 12}$$

Cláusula 93.ª

(Pagamentos de abono e subsídios em atraso)

Os quantitativos dos abonos e subsídios em atraso serão liquidados pelas entidades patronais aos trabalhadores no prazo máximo de cinco dias após o recebimento destes pela empresa.

Cláusula 94.ª

(Arredondamentos)

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

Cláusula 95.ª

(Casos omissos)

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

Pelo Sindicato Operário das Indústrias Químicas do Norte:
Joaquim Dias de Oliveira.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Centro, Sul e Ilhas Adjacentes e Moagens do Centro e Sul:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Sul:
(Assinatura ilegível.)

gularmente contratos individuais de trabalho no âmbito de entidades que não subscrevam este contrato.

Cláusula 91.ª

(Empresas públicas ou nacionalizadas)

As referências feitas neste contrato à entidade patronal ou à empresa aplicam-se de igual modo a quem as suas vezes fizer nas empresas públicas ou nacionalizadas.

Cláusula 92.ª

(Determinação do salário mensal para os trabalhadores que venciam ao dia ou à semana)

1. Para efeitos de cálculo da retribuição mensal a auferir pelos trabalhadores que até à data da entrada em vigor do presente contrato venciam ao dia, serão consideradas as seguintes fórmulas:

Pelo Sindicato Livre dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Pedreiros, Serração de Madeiras e Carpintaria Mecânica do Alentejo:

Abílio Duarte Pereira.

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos de Desenho:

Ramira Alves de Freitas.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores de Comércio:

Pelo Sindicato dos Operários Pedreiros, Montantes, Marmoristas e Ofícios Correlativos do Distrito do Porto:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil de Lisboa:

Abílio Duarte Pereira.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Ofícios Correlativos do Distrito de Leiria:

(Assinatura ilegível.)

Sindicato dos Tanoeiros de Portugal:

Joaquim Dias de Oliveira.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Faro:

Amílcar Ramos.

Pelo Sindicato dos Ajudantes e Praticantes de Despachante Oficial, Despachantes Privativos e Agentes Aduaneiros:

Hélder Rodrigues Pulhinas.

Pela Federação Nacional dos Metaúrgicos:

Amílcar Ramos.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Sociais:

M. Antónia Faro Craveiro Saraiva.

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional de Cobradores e Profissões Similares:

Fernando Henrique Gomes.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Madeiras do Distrito de Santarém:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Telefonistas e Offícios Correlativos do Distrito de Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Telefonistas e Offícios Correlativos do Norte:

José Manuel Sequeira Rego da Silva.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Electricistas do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Electricistas do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Electricistas do Centro:

Amílcar Ramos.

Pelo Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Angra do Heroísmo:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Agentes Técnicos Agrícolas:

Artur Hernâni da Costa Santos.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria Hoteleira do Norte:

José António dos Santos Marujo.

Pela Federação dos Sindicatos da Construção Civil do Norte:

Amílcar Ramos.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria Hoteleira, Restaurantes e Similares do Sul:

José António dos Santos Marujo.

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

Amílcar Ramos.

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte:

António Jorge Feio Vale Peixoto.

Pelo Sindicato das Garagens, Postos de Abastecimento, Transportes e Offícios Correlativos do Centro e Sul:

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnico de Vendas:

Pelo Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém:

António Fernando Rodrigues.

Pela Federação Regional dos Sindicatos dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes:

José Manuel Sequeira Rego da Silva.

Pelo Sindicato dos Sapateiros do Porto:

Joaquim Dias de Oliveira.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Gráficos do Sul e Ilhas Adjacentes:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Gráficos do Porto, V.F.A. Real e Bragança:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 29 de Julho de 1977, a fl. 58 do livro n.º 1, com o n.º 277, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

ANEXO I

Grupo	Categoria ou escalão profissional, classe e grau
6	Encarregado (met.).
7	Agente de métodos (met.). Chefe de equipa (met.). Preparador de trabalho (met.). Técnico de prevenção (met.).
8	Afinador de máquinas de 1.ª Bate-chapas de 1.ª Canalizador de 1.ª Chumbeiro de 1.ª Decapador por jacto de 1.ª Ferreiro ou forjador de 1.ª Fresador mecânico de 1.ª Gravador de 1.ª Mecânico de aparelhos de precisão de 1.ª Mecânico de automóveis de 1.ª Mecânico de frio ou ar condicionado de 1.ª Montador-ajustador de máquinas de 1.ª Operador de máquinas de pantógrafo de 1.ª Pintor de automóveis de 1.ª Polidor de 1.ª Preparador auxiliar de trab. de 1.ª Programador de fabrico com mais de um ano. Rectificador mecânico de 1.ª Serralheiro civil de 1.ª Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1.ª Serralheiro mecânico de 1.ª Soldador por electroarco ou oxiacetileno de 1.ª Torneiro mecânico de 1.ª
9	Afinador de máquinas de 2.ª Apontador com mais de um ano. Bate-chapas de 2.ª Canalizador de 2.ª Chumbeiro de 2.ª Condutor de máquinas e aparelhos de elevação de 1.ª Decapador por jacto de 2.ª Decapador por processos químicos de 1.ª Ferreiro ou forjador de 2.ª Fresador mecânico de 2.ª Funileiro-latoeiro de 1.ª Gravador de 2.ª Maquinista de força motriz de 1.ª Mecânico de aparelhos de precisão de 2.ª Mecânico de automóveis de 2.ª Mecânico de frio ou ar condicionado de 2.ª Mecânico de madeiras de 1.ª Metalizador de 1.ª Montador-ajustador de máquinas de 2.ª Montador de máquinas ou peças em série de 1.ª Operador de máquinas de balancés de 1.ª Operador de máquinas de pantógrafo de 2.ª Pintor de automóveis de 2.ª Polidor de 2.ª Preparador auxiliar de trabalhos de 2.ª Rectificador mecânico de 2.ª Serralheiro civil de 2.ª Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 2.ª Serralheiro mecânico de 2.ª Soldador por electroarco ou oxiacetileno de 2.ª Soldador de 1.ª Torneiro de peças em série de 1.ª Torneiro mecânico de 2.ª
10	Afinador de máquinas de 3.ª Apontador do 1.º ano. Arameiro. Atarraxador. Bate-chapas de 3.ª Canalizador de 3.ª Chumbeiro de 3.ª

Grupo	Categoria ou escalão profissional, classe e grau
	<p>Condutor de máquinas e aparelhos de elevação de 2.^a Decapador por jacto de 3.^a Decapador por processos químicos de 2.^a Entregador de ferramentas, materiais ou produtos. Ferreiro ou forjador de 3.^a Fresador mecânico de 3.^a Funileiro-latoeiro de 2.^a Gravador de 3.^a Lubrificador. Maquinista de força motriz de 2.^a Mecânico de automóveis de 3.^a Mecânico de aparelhos de precisão de 3.^a Mecânico de frio ou ar condicionado de 3.^a Metalizador de 2.^a Mecânico de madeiras de 2.^a Montador-ajustador de máquinas de 3.^a Montador de máquinas ou peças em série de 2.^a Montador de estruturas metálicas ligeiras de 1.^a Operador de máquinas de balancés de 2.^a Operador de máquinas da indústria de latoaria ou vazio. Operador de máquinas de pantógrafo de 3.^a Operador de engenho de coluna ou portátil de 1.^a Pintor de automóveis de 3.^a Polidor de 3.^a Preparador auxiliar de trabalhos de 3.^a Programador de fabrico do 1.^o ano. Rectificador mecânico de 3.^a Serralheiro civil de 3.^a Serralheiro de ferramentas, moldes cunhos ou cortantes de 3.^a Serralheiro mecânico de 3.^a Soldador de 2.^a Soldador por electroarco ou oxiacetileno de 3.^a Torneiro mecânico de 3.^a Torneiro de peças em série de 2.^a</p>
11	<p>Montador de estruturas metálicas ligeiras de 2.^a (met.). Operador de engenho de coluna ou portátil 2.^a (met.).</p>
12	<p>Trabalhador de limpeza (hot.). Lavador de automóveis (gar.). Lavador de lavadaria (hot.). Não especializado (quim.). Não especializado (met.). Servente de armazém (com.). Servente (C. C.). Servente (met.). Servente de viaturas de carga (rod.).</p>
13	<p>Ajudante do 2.^o ano (elect.). Caixeiro-ajudante do 2.^o ano (com.). Praticante do 2.^o ano (met.). Tirocinante do 1.^o ano (T. D.). Auxiliar gráfico do 3.^o e 4.^o anos.</p>
14	<p>Ajudante do 1.^o ano (elect.). Caixeiro-ajudante do 1.^o ano (com.). Praticante do 1.^o ano (met.). Auxiliar gráfico do 1.^o e 2.^o anos.</p>
15	<p>Aprendiz do 2.^o ano ou 17 anos. Praticante de caixeiro do 2.^o e 3.^o anos (com.). Aprendiz do 3.^o e 4.^o anos (gráficos). [Os aprendizes referidos nos dois últimos grupos são trabalhadores da construção civil, electricistas, metalúrgicos, químicos (subsectores dos plásticos, borrachas, colas, reconstrução de pneus, hotelaria e sapateiros).</p>
16	<p>Aprendiz do 1.^o ano. Praticante de caixeiro do 1.^o ano (com.). Aprendiz do 1.^o e 2.^o anos (gráficos).</p>

ANEXO II

Definição de funções

Trabalhadores químicos

Chefia nível I. — Trabalhador com profundos conhecimentos do todo de uma unidade industrial, das suas instalações e dos processos de produção e ou técnicas de funcionamento complexos, dos serviços de produção e de apoio à produção, responsável pela elaboração e aplicação dos planos de produção e ou dos serviços de apoio e pelo *contrôle* da sua consecução, dependendo directamente dos quadros técnicos da empresa com funções de chefia, se os houver.

Chefia nível II. — Trabalhador cujos conhecimentos das instalações e dos processos de produção e ou de apoio à produção de uma unidade industrial lhe permite coadjuvar na elaboração dos planos de produção, coordenar e controlar o seu adequado funcionamento, dependendo directamente dos quadros técnicos da empresa com funções de chefia e ou de chefia de nível I, se a houver.

Chefia nível III. — Trabalhador responsável pelo funcionamento e *contrôle* de um sector produtivo e ou de apoio à produção de um sector de uma unidade industrial, em relação à qual garante o cumprimento dos respectivos programas de produção e ou de apoio à produção, na elaboração dos quais pode participar, podendo coadjuvar trabalhadores de chefia superior, se os houver.

Chefia nível IV. — Trabalhador responsável pela coordenação e orientação de um grupo de trabalhadores de nível inferior a especialista nos quais participa activamente, quer na produção quer em serviços de apoio à produção, executando as mesmas tarefas dos trabalhadores que coordena.

Este nível de chefia só existirá nas empresas com trabalhadores enquadrados em níveis de chefia superiores, dos quais depende.

Especialista. — Trabalhador com funções de exigente valor técnico enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente.

Especializado. — Trabalhador com funções de carácter executivo, complexas ou delicadas e normalmente não rotineiras, enquadradas em directivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução.

Semiespecializado. — Trabalhador com funções de execução, totalmente planificadas e definidas, de carácter predominantemente mecânico ou manual, pouco complexas, rotineiras e por vezes repetitivas.

Não especializado. — Trabalhador que exerce funções simples, diversas, indiferenciadas e normalmente não especificadas. Integram-se neste escalão exclusivamente os trabalhadores que exercem funções de

limpeza, lavagem, serventia e arrumações que não impliquem a condução, pelo trabalhador, de meios mecânicos.

Trabalhadores da escritório

Analista de sistemas. — Concebe e projecta no âmbito do tratamento automático da informação os sistemas que melhor respondem aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com a periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir, necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

Caixa. — O trabalhador que no escritório tem a seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda de dinheiro e valores.

Chefe de departamento. — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, numa ou várias secções da empresa, as actividades que lhe são próprias.

Chefe de divisão. — 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.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

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 empregados

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 ou 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 de Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Controlador de aplicação. — Planifica, prepara e controla diariamente os documentos para a perfuração ou codificação. Verifica a qualidade e a exactidão dos documentos entrados e saídos de um sistema automatizado de informação. Pode ainda preparar e controlar os dados recolhidos para introdução num sistema de tratamento de dados.

Correspondente em linguas estrangeiras. — Nota em estenografia ou redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório, em língua portuguesa ou estrangeira, dando-lhes seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; ceta documents e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos, podendo ainda executar outros trabalhos inerentes aos de escriturário.

Dactilógrafo. — É o trabalhador que executa trabalhos dactilográficos minutados ou redigidos por outrem e, acessoriamente, quando a dimensão do escritório assim o permita, serviço de arquivo e telefone com um máximo de quatro extensões.

Director de serviços. — Estuda, organiza e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos.

Exerce funções tais como:

Colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos, criar e manter uma estrutura que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e/ou outras e exercer a verificação dos custos.

Escriturário. — Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde

trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe compete; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização de compras e vendas; recebe ou emite pedidos de informação, pessoalmente ou pelo telefone, dando-lhes o devido seguimento; põe em caixa o pagamento de contas 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 e internos, relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, 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.

Estagiário para escriturário. — Faz a sua aprendizagem para escriturário.

Estagiário de programador. — O trabalhador que já possui os conhecimentos teóricos para o exercício desta função e que se exercita na sua execução prática.

Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa. — Nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos, em língua portuguesa. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar matrizes para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras. — Nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos em língua portuguesa ou estrangeira. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar matrizes para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

Guarda-livros. — Ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento de resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; preparar ou mandar preparar extractos 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.

Inspector administrativo. — Tem como principal função a inspecção de delegações, agências, escritórios e empresas associadas, no que respeita à contabilidade e administração das mesmas.

Operador de computador júnior. — Opera em multiprocessamento ou monoprocessoamento através da consola, unicamente em programas de uso corrente, sob a orientação de um operador de computador sénior ou técnico mais qualificado. Pode preparar o computador para a execução dos programas. Não assiste a testes nem resolve paragens de computador por erros lógicos. Acessoriamente, em centros de pequena dimensão, opera e controla equipamento mecanográfico clássico e cartões perfurados e máquinas auxiliares, tais como máquinas de corte, ordenadores e separadoras de papel.

Operador de computador sénior. — Planifica o trabalho a realizar e controla a sua execução. Quer em multiprocessamento quer em monoprocessoamento, opera e controla o computador através da consola. Prepara o computador para execução dos programas e é responsável pelo cumprimento dos prazos previstos para cada operação. Orienta a acção dos operadores juniores.

Operador de máquinas auxiliares. — Opera todos os tipos de máquinas auxiliares existentes, tais como máquinas de corte e separação de papel.

Operador de máquinas de contabilidade. — Trabalha com máquinas de contabilidade, preparando os documentos para os diversos processamentos inerentes às possibilidades de máquina; faz lançamentos; simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações realizadas na máquina.

Operador mecanográfico. — Abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reproduzoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado, comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Operador de posto de recolha de dados. — Opera e controla a máquina de recolha de dados, ou qualquer outro tipo de terminais.

Operador de «telex». — Transmite e recebe mensagens, numa ou mais línguas para e de diferentes postos de telex; transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens transmitidas pelos teletipos; arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para

o normal funcionamento do serviço, podendo executar outros trabalhos inerentes ao de escriturário.

Perfurador-verificador. — Opera máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas especiais que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras. Pode, também, verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração, por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfuradas correctamente.

Programador de informática. — Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinoграмas e procede a codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sobre a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos (pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador).

Programador mecanográfico. — Estabelece programas de execução dos trabalhos mecanográficos em máquinas de tarja magnética, recolha de dados, mini-computadores de escritório, ou seu conjunto, funcionando em interligação segundo as directrizes recebidas dos técnicos mais qualificados; elabora organigramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados.

Secretário de direcção. — Trabalhador adstrito a um administrador ou gerente, que executa trabalhos de escritório de iniciativa e responsabilidade; redige e dactilografa cartas, relatórios e outros textos em português e noutras línguas e copia directamente de minutas ou registos de máquinas de ditar. É capaz de fazer traduções ou retroversões. Marca entrevistas e recorda-as, solicita pedidos de informação, atende o telefone e faz chamadas telefónicas inerentes às suas funções. Providencia a realização de reuniões de trabalho, contratos e escrituras. Recebe, data e distribui a correspondência e assegura ainda por sua própria iniciativa as respostas à correspondência corrente seguindo as directivas recebidas. Mantém um arquivo eficiente e demais ficheiros que forem necessários.

Subchefe de secção. — O trabalhador que coadjuva e assiste directamente ao chefe de secção.

Técnico de «software». — Analisa os dispositivos ou técnicas desenvolvidas pelos fornecedores, com vista a determinar a sua utilidade de exploração. Desenvolve regras ou conceitos de normalização de processos técnicos ou rotinas, a utilizar pela programação ou operação. Analisa *software* base ou rotinas

utilitárias dos fornecedores, verificando o interesse de divulgação ou aplicação no centro. Gere as bibliotecas de programas, rotinas utilitárias e manuais técnicos dos fornecedores.

Tesoureiro. — Dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio. Coordena a gestão quotidiana dos fundos da empresa, conforme directrizes recebidas, nomeadamente os contactos com os bancos, estabelecimento de situações de tesouraria, emissão de meios de pagamento, *contrôle* de prazos de pagamento; contacta com a clientela para assegurar o normal funcionamento das receitas da empresa. Verifica periodicamente as diversas caixas. Pode autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com operações financeiras.

Trabalhadores metalúrgicos

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência do seu trabalho.

Agente de métodos. — É o trabalhador que estuda os métodos para a execução de um trabalho ou os aperfeiçoa e faz aplicar os métodos de execução.

Apontador. — É o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção e/ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados à produção.

Arameiro. — É o trabalhador que fabrica objectos de arame de todos os tipos, podendo montá-los por forma a obter conjuntos metálicos, servindo-se de ferramentas manuais ou mecânicas.

Atarraxador. — É o trabalhador que abre roscas interiores e exteriores em peças metálicas, servindo-se de ferramentas manuais ou operando em máquinas apropriadas.

Bate-chapas. — É o trabalhador que procede normalmente à execução, reparação e montagem de peças de chapa fina de carroçarias e partes afins de viaturas.

Canalizador. — É o trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Chefe de equipa. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividade afim.

Chumbeiro. — É o trabalhador que constrói, monta e repara depósitos, revestimentos, tubagens, pavimentos, estruturas destinadas a fabrico de ácidos ou seus componentes, bem como de isolamento de câmaras radioactivas.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte. — É o trabalhador que conduz guinchos,

pontes e pórticos rolantes, empilhadores, guias de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais.

Decapador por jacto. — É o trabalhador que, com auxílio do jacto de areia, granelha ou outros materiais, decapa ou limpa peças ou materiais.

Decapador por processos químicos. — É o trabalhador que, por processos químicos, prepara peças metálicas para ulteriores operações industriais, retirando-lhes impurezas, gorduras ou óxidos, procedendo a outras operações até obter o estado desejado para receber a protecção que lhe vai ser aplicada.

Encarregado. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente chefes de equipa e/ou outros trabalhadores.

Encarregado de conservação. — É o trabalhador encarregado da conservação de uma unidade fabril complexa que tem a seu cargo a conservação de instalações de tipo de fabricação diferentes. Chefia pelo menos dois encarregados.

Entregador de ferramentas, materiais ou produtos. — É o trabalhador que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controle das existências dos mesmos.

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

Fresador mecânico. — É o trabalhador que numa máquina fresadora executa peças, trabalhando por modelo ou desenho, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Funileiro-latoeiro. — É o trabalhador que fabrica e/ou repara artigos em chapa fina, tais como folhade-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada, plástico com aplicações domésticas e/ou industriais.

Gravador. — É o trabalhador que talha manualmente letras e motivos decorativos sobre metais não preciosos.

Lubrificador. — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda os óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Maquinista de força motriz. — Trabalhador que manobra e vigia o funcionamento de uma ou mais máquinas de força motriz, quer de origem térmica, quer de origem hidráulica ou outras.

Mecânico de aparelhos de precisão. — Trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos ou outros.

Mecânico de automóveis. — Trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos a automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Mecânico de frio ou ar condicionado. — Trabalhador que monta e ou afina sistemas de refrigeração, térmicas e ou de ar condicionado para instalações industriais ou outras.

Mecânico de madeiras. — Trabalhador que trabalha madeiras com serra de fita, engenho de furar, torno, garlopa, tupia, plaina ou outras máquinas para fabricação de estruturas de máquinas a produzir na indústria metalúrgica.

Metalizador. — Trabalhador que metaliza ou trata as superfícies de objectos de metal por electrólise, imersão num metal em fusão, banhos químicos ou ainda por outro processo, a fim de as proteger, decorar ou reconstruir.

Montador-ajustador de máquinas. — É o trabalhador que monta e ajusta máquinas, corrigindo possíveis deficiências, para obter o seu bom funcionamento. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que procedem à raspagem de peças por forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

Montador de estruturas metálicas ligeiras. — O trabalhador que executa unicamente trabalhos relacionados com a montagem de elementos metálicos ligeiros pré-fabricados, sem que tenha de proceder a qualquer modificação nos elementos metálicos.

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

Não especializado. — Trabalhador que exerce funções simples, diversas, indiferenciadas e normalmente não especificadas. Integram-se neste escalão, exclusivamente, os trabalhadores que exercem funções de limpeza, lavagem, serventia e arrumações que não impliquem a condução pelo trabalhador de meios mecânicos.

Operador de engenho de coluna ou portátil. — Trabalhador que no engenho de furar de coluna ou portátil executa furações, roscagem e facejamento.

Operador de máquinas de balancés. — O trabalhador que manobra com a máquina de estampagem, corte, furação e operações semelhantes.

Operador de máquinas de fabrico de rede de arame farpado e ou molas. — É o trabalhador que manobra máquinas para fabricar rede metálica ou cortar e enrolar farpas ao longo de um arame ou executa molas em arame para vários fins.

Operador de máquinas da indústria de latoaria e vazio. — O trabalhador que trabalha com máquinas da indústria de latoaria e do vazio, designadamente, cravadeiras, estanhadeiras, rebordadeiras de execução de chaves, de meter borracha, tamponadeiras, soldadeiras de prensa, de tesouras, de esquadrar folhas e cortar tiras, despontadeiras, calandras, caneleiras e de dobragem e montar tiras.

Operador de máquinas de pantógrafo. — Trabalhador que regula e manobra a máquina de pantógrafo que grava letras e motivos decorativos de metal não precioso, a partir de um molde.

Pintor de automóveis. — É o trabalhador que prepara a superfície das viaturas, os seus componentes e outros elementos industriais, aplica as demãos do primário, betume subcapa e tintas de esmalte, podendo, quando necessário, preparar as tintas.

Polidor. — Trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede ao polimento de superfícies de peças metálicas ou de outros materiais, utilizando discos de polir em arame de aço, esmeril, lixa, feltro, pano ou outros.

Preparador auxiliar de trabalho. — O trabalhador que, sob a orientação do preparador de trabalho e com base em elementos técnicos simples que lhe são fornecidos, indica os modos operatórios, as máquinas e ferramentas a utilizar na fabricação, atribuindo tempos de execução constantes de tabelas existentes.

Preparador de trabalho. — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

Programador de fabrico. — É o trabalhador que, a partir de elementos fornecidos pelo preparador de trabalho, procede à análise da distribuição do trabalho, tendo em conta a melhor utilização da mão-de-obra e do equipamento, bem como o respeito dos prazos de execução. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que elaboram as estatísticas industriais e afins.

Rectificador mecânico. — É o trabalhador que utilizando máquinas apropriadas procede à rectificação de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo.

Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes. — É o trabalhador que executa, monta e repara ferramentas e moldes, cunhos e cortantes metálicos utilizados para forjar, ponçar ou estampar materiais, dando-lhes forma.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de líquidos, combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes ou similares para edifícios, plataformas, caldeiras e outras obras.

Servente. — Trabalhador que executa tarefas não específicas.

Soldador. — Trabalhador que utilizando equipamento apropriado faz a ligação das peças metálicas por processo aluminotérmico, por pontos ou por costura contínua.

Soldador por electroarco ou axiacetileno. — É o trabalhador que pelos processos de soldadura de electroarco ou oxiacetileno liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

Técnico de prevenção. — É o trabalhador que zela pelo cumprimento das normas de higiene e segurança e estuda as condições de trabalho para que a saúde, a integridade física das pessoas e os bens da empresa não corram risco de acidente.

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que num torno mecânico, copiador ou programador executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Torneiro de peças em série. — Trabalhador que num torno mecânico de peito, de revólver, semiautomático ou máquina similar torneia exclusivamente peças do mesmo tipo, sendo-lhe fornecidos os cálculos para a execução do trabalho.

a) Não existe aprendizagem nem tirocínio para as categorias a seguir mencionadas:

Entregador de ferramentas, materiais ou produtos;
Apontador;
Montador de estruturas metálicas ligeiras;
Agente de métodos;
Não especializado;
Chefe de equipa;
Encarregado;
Encarregado de conservação;
Programador de fabrico;
Servente;
Técnico de prevenção;
Preparador de trabalho;

b) Não existe aprendizagem, mas existe tirocínio nas seguintes categorias:

Preparador auxiliar de trabalho;
Lubrificador;
Montador de máquinas ou peças em série;
Metalizador;

Operador de máquinas de fabrico de arame farpado e ou molas;
Operador de máquinas da indústria de latoaria e vazio;
Operador de máquinas de balancés;
Operador de engenho de coluna ou portátil.

Trabalhadores electricistas

Ajudante. — Trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-official.

Aprendiz. — Trabalhador que, sob a orientação permanente dos oficiais, os coadjuva nos seus trabalhos.

Chefe de equipa. — Trabalhador electricista com a categoria de oficial, responsável pelos trabalhos da sua especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências e dirigir uma equipa de trabalhadores da sua função, na qual participa activamente.

Encarregado. — Trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla, coordena e dirige os serviços nos locais de trabalho.

Encarregado de conservação. — Trabalhador encarregado da conservação de uma unidade fabril complexa que tem a seu cargo a conservação de instalações de tipo de fabricação diferentes. Chefia pelo menos dois encarregados.

Oficial electricista. — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos e assume a responsabilidade dessa execução, monta e repara instrumentos de medida e *contrôle* industrial.

Oficial principal ou técnico de electricidade. — Trabalhador electricista cujas funções se baseiam em reparações de equipamento estático e dinâmico de grande complexidade ou responsabilidade.

Pré-official. — Trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Trabalhadores de comércio

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

Caixeiro. — O trabalhador que vende mercadorias, fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja e esforça-se por concluir a venda. Recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. Deve

colaborar na conferência e arrumação das mercadorias entradas. É por vezes encarregado de fazer inventários periódicos das existências.

Caixeiro-ajudante. — O trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para terceiro-caixeiro.

Caixeiro-encarregado ou chefe de secção. — O trabalhador que, no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento, se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal do estabelecimento ou da secção, executa, coordena, dirige e controla as actividades inerentes.

Caixeiro de praça. — O trabalhador que solicita encomendas, promove e vende mercadorias no exterior, viajando na área do distrito onde se encontram instaladas a sede ou a delegação, filial ou armazém da empresa a que ele se encontra adstrito, apresenta amostras, catálogos e outro material, podendo acompanhar os ensaios a realizar com as amostras, enuncia os preços e condições de crédito, transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que esteja adstrito e envia relatórios sobre as transacções que efectuou. Pode entregar produtos e efectuar cobranças.

Caixeiro-viajante. — O trabalhador que solicita encomendas, promove e vende mercadorias no exterior, viajando em zonas geográficas determinadas, apresenta amostras, catálogos e outro material, podendo acompanhar os ensaios a realizar com as amostras, enuncia os preços e condições de crédito, transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que esteja adstrito e envia relatórios sobre as transacções que efectuou. Pode entregar produtos e efectuar cobranças.

Chefe de vendas. — O trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa.

Conferente. — O trabalhador que verifica, controla e, eventualmente, regista a entrada e/ou saída de mercadorias e valores em armazéns ou câmaras.

Demonstrador. — Faz demonstração e/ou exposição de artigos, em estabelecimentos comerciais por grosso e a retalho, estabelecimentos industriais, exposição no domicílio, antes ou depois da venda.

Distribuidor. — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda.

Embalador. — O trabalhador que exclusiva ou predominantemente acondiciona e/ou desembala produtos diversos, por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua exposição ou armazenamento.

Encarregado de armazém. — O trabalhador que dirige os profissionais e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Encarregado geral de armazém. — O trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais encarregados de armazém.

Fiel de armazém. — Superintende nas operações de entrada e saída de mercadorias e/ou produtos, executa ou fiscaliza os respectivos documentos, responsabilizando-se pela arrumação e conservação das mercadorias e/ou produtos, examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas, orienta e controla a distribuição pelos sectores da empresa, utentes ou clientes, promove a elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos caixeiros-viajantes e dos caixeiros de praça, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, relatórios, notas de despesa, auscultação da praça e programas cumpridos.

Operador de máquinas. — Trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado, conforme a máquina que manobra ou utiliza:

- De empilhador;
- De monta-cargas;
- De ponte móvel;
- De grua;
- De balança ou báscula.

Praticante. — Trabalhador com menos de 18 anos de idade em regime de aprendizagem para caixeiro ou profissional de armazém.

Preparador-repositor. — O trabalhador que exclusiva ou predominantemente prepara a execução de encomendas, conforme a máquina que manobra ou utiliza, através da nota respectiva, e repõe nos locais devidos os materiais ou mercadorias que dão entrada no armazém.

Promotor de vendas. — O trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esboçar o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

Propagandista. — O trabalhador encarregado de visitar os clientes para lhe expor as vantagens da aquisição dos artigos para venda, explicando e acentuando as vantagens dos mesmos e fazendo a distribuição de folhetos, catálogos e amostras.

Prospector de vendas. — O trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de preferências, poder aquisitivo e solvabilidade, observa os produtos 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 ou serviços se destinam. Pode, eventualmente, organizar exposições.

Servente de armazém ou estabelecimento. — O trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no armazém ou estabelecimento e de outras tarefas indiferenciadas.

Trabalhadores de construção civil

Apointador. — É o trabalhador que executa as folhas de ponto e de ordenados nas obras com menos de cinquenta trabalhadores, podendo fazer ainda o registo de entradas e saídas de materiais, ferramentas e máquinas.

Armador de ferro. — É o trabalhador que exclusivamente ou predominantemente executa e monta estruturas e coloca as armaduras para betão armado.

Arvorado ou seguidor. — Trabalhador que dirige um conjunto de trabalhadores, auxilia o encarregado, se existir, no exercício das suas funções e/ou dirige pequenas obras que empreguem até um total de quinze trabalhadores.

Assentador de isolamentos térmicos ou acústicos. — Trabalhador que, normal e predominantemente, executa a montagem em edifícios e outras instalações de materiais isolantes com o fim de regularizar temperaturas e reduzir ruídos. Pode executar outras tarefas equiparadas.

Assentador de revestimentos. — Trabalhador que, normal e predominantemente, assenta revestimentos diversos, tais como papel decorado, alcatifas e equiparados. Pode executar outras tarefas equiparadas.

Calceteiro. — Trabalhador que, normal e predominantemente, executa pavimentos de calçada. Pode executar outras tarefas equiparadas.

Capataz. — Trabalhador designado de um grupo de indiferenciados para dirigir os mesmos.

Carpinteiro. — Trabalhador que, normal e predominantemente, executa e monta estruturas de madeira ou moldes para fundir betão. Pode executar outras tarefas equiparadas.

Carpinteiro de limpos. — Trabalhador que, normal e predominantemente, trabalha em madeira, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou na obra. Pode executar outras tarefas equiparadas.

Cimenteiro. — Trabalhador que, normal e predominantemente, executa trabalhos de betão armado, incluindo, se necessário, as respectivas cofragens, armaduras de ferro e manipulação de vibradores. Pode executar outras tarefas equiparadas.

Encarregado. — Trabalhador que, sob a direcção do superior hierárquico, dirige um conjunto de arvorados, capatazes e/ou outros trabalhadores cujo trabalho controla.

Encarregado geral. — Trabalhador diplomado com o curso de construção civil ou outros legalmente equiparados ou de nível superior que superintende um conjunto de obras em diversos locais.

Estucador. — Trabalhador que, normal e predominantemente, executa esboços, estuques, lambris. Pode executar outras tarefas equiparadas.

Ferramenteiro. — Trabalhador que, normal e predominantemente, se encarrega da distribuição, recolha e *contrôle* de ferramentas, podendo ainda fazer o registo de entradas e saídas de materiais, equipamentos, máquinas. Pode executar outras tarefas equiparadas.

Guarda. — Trabalhador que executa funções de guarda, vigilância, ronda ou plantão nos estaleiros, na obra ou em quaisquer outras dependências da obra.

Ladrilhador ou azulejador. — Trabalhador que, normal e predominantemente, executa assentamentos de ladrilhos, mosaicos, azulejos ou materiais equiparados. Pode executar outras tarefas equiparadas.

Marteleiro. — Trabalhador que, normal e predominantemente, manobra martelos perfuradores ou demolidores. Pode executar outras tarefas equiparadas.

Mecânico de madeiras. — Trabalhador que, normal e predominantemente, trabalha madeira com serra de fita, engenho de furar, torno, garlopa, tupia, plaina e/ou outras máquinas para fabricação de estruturas. Pode executar outras tarefas equiparadas.

Montador de material de fibro-cimento. — Trabalhador que, normal e predominantemente, faz assentamentos de materiais de fibro-cimento ou equiparados, seus acessórios e, eventualmente, de tubagem de plástico. Pode executar outras tarefas equiparadas.

Pedreiro. — Trabalhador que, normal e predominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedra, blocos e de materiais equiparados, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos e cantarias e outros trabalhos similares ou complementares. Pode executar outras tarefas equiparadas.

Pintor. — Trabalhador que, normal e predominantemente, executa quaisquer trabalhos de pintura numa obra. Pode executar outras tarefas equiparadas.

Servente. — Trabalhador com mais de 18 anos, sem qualificação ou especialização profissional, que trabalha nas obras, arceiros, estaleiros ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

Trolha ou pedreiro de acabamentos. — Trabalhador que, normal e predominantemente, executa alvenarias de tijolo ou blocos, de materiais equiparados, assentamento de manilhas, tubos, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares. Pode executar outras tarefas equiparadas.

Trabalhadores telefonistas

Trabalhador telefonista do 1.º escalão. — Trabalhador que se ocupa exclusivamente das ligações telefônicas em aparelhos com capacidade superior a dezasseis pontos suplementares.

Trabalhador telefonista do 2.º escalão. — Trabalhador que se ocupa predominantemente das ligações telefônicas em aparelho com capacidade igual ou superior a dezasseis pontos suplementares.

Trabalhadores cobradoras

Cobrador. — Procede fora dos escritórios a cobranças e pagamentos, entregando ou recebendo documentos de quitação, faz depósitos e levantamentos em bancos e outros estabelecimentos de crédito, entrega a quem de direito o numerário recebido, recibos ou talões de depósito, elaborando o respectivo documento. Recebe reclamações directamente relacionadas com o serviço prestado, podendo executar outros trabalhos externos, equiparados às tarefas acima referidas.

Trabalhadores de hotelaria

Chefe de cantina. — Organiza, coordena, orienta e dirige os serviços. Fiscaliza o trabalho do pessoal do sector, procura resolver as divergências surgidas entre utentes e o pessoal da equipa, é responsável pelas mercadorias e utensílios que lhe são confiados, contacta com os fornecedores ou seus representantes e faz as encomendas, compra produtos frescos (frutas, legumes, carnes, peixes, etc.), verifica as caixas registadoras e confere os dinheiros. Verifica e confere as existências, organiza mapas e estatísticas das refeições servidas, fixa ou coloca no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destina e o valor dietético dos alimentos em colaboração com o médico de medicina no trabalho. Vela pelo cumprimento das regras de higiene e segurança, eficiência e disciplina. Dá parecer sobre a admissão ou despedimento do pessoal a seu cargo.

Controlador-caixa. — É o trabalhador cuja actividade consiste na emissão das contas de consumos nas salas de refeições, recebimento das importâncias respectivas, elaboração dos mapas de movimento da sala em que presta serviço e auxilia nos serviços de *contrôle* e de recepção.

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, podendo ser incumbido de proceder à sua requisição, tendo em conta o número provável de utentes. Amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, segundo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os e garante-os. Executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios. Pode ser encarregado de organizar, coordenar e dirigir os trabalhos de cozinha, competindo-lhe, especialmente, requisitar os géneros necessários à confecção das ementas. Organiza o serviço e a distribuição dos tur-

nos do pessoal e seus horários, vigia a sua apresentação e higiene, mantendo em dia um inventário de todo o material de cozinha, trata do aprovisionamento (da cozinha) e do registo dos consumos. Pode, ainda, ser incumbido de propor a admissão e despedimento de pessoal.

Cozinheiro coordenador-chefe de cozinha. — Organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha. Existirá um cozinheiro coordenador-chefe de cozinha desde que existam cinco cozinheiros.

Despenseiro. — Armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em refeitórios, recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda. Arruma-os convenientemente, cuida da sua conservação, fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados. Mantém actualizado o seu registo, verifica periodicamente as existências e informa superiormente sobre as necessidades de aquisição. Pode ser incumbido de efectuar a compra dos géneros de consumo diário.

Empregado de balcão. — Serve refeições e bebidas ao balcão, coloca no balcão toalhetes, pratos, copos, talheres e demais utensílios necessários. Serve os vários pratos e bebidas, substitui a louça servida, prepara e serve misturas, batidos, cafés, infusões e outros artigos complementares das refeições. Por vezes prepara pratos de rápida confecção, tais como bifés e omeletas. Fornece aos empregados de mesa os pedidos por estes solicitados. Passa as contas e cobra as importâncias dos respectivos consumos, arrecada os documentos de crédito autorizados. Executa ou coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento da secção.

Empregado de cantina ou refeitório. — Executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições. Empacota e dispõe talheres e outros utensílios destinados às refeições. Prepara as salas, lavando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente. Coloca nos balcões ou nas mesas pão, fruta, sumos, vinhos, cafés e outros artigos de consumo. Recepciona e distribui refeições, levando tabuleiros das mesas e transporta-os para a cozinha. Lava louças, recipientes e outros utensílios. Não cozinhando, pode proceder a serviços de preparação de refeições, tais como limpeza e corte de legumes, carnes, peixes ou outros alimentos, preparação de guarnição para os pratos e executa serviços de limpeza e asseio a diversos sectores.

Encarregado de lavadaria. — Dirige e vigia as operações de lavagem, limpeza a seco e engomagem de roupa, controla as entradas e saídas, organiza e distribui as tarefas pelo pessoal, indica o tratamento a aplicar às diferentes peças de roupa e as quantidades e espécies de produtos a utilizar. Providencia para que os artigos sejam bem lavados, limpos e engomados e não sofram estragos. Verifica o seu estado depois de prontos, zela pela arrumação e distribuição das peças,

para evitar extravios, vigia o estado de funcionamento e limpeza das máquinas, requisita detergentes e outros materiais necessários.

Encarregado de refeitório. — Organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços. Fixa ou colabora no estabelecimento de ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos. Distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina. Verifica a quantidade e qualidade das refeições, elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas requisições e ser incumbido de propor a admissão e despedimento de pessoal.

Lavador de lavadaria. — Lava e seca, manual ou mecanicamente, roupas de serviço, separa as peças a lavar, segundo o seu tipo, natureza de tecido, cor e grau de sujidade, mergulha a roupa em água, ensaboa. Pode trabalhar com máquina de lavar. Por vezes é incumbido de engomar e arrumar as peças lavadas e, necessariamente, de as separar.

Trabalhador de limpeza. — Limpa e arruma as várias dependências de um refeitório, limpa determinadas superfícies, varrendo, retirando o pó ou lavando, re cobre com cera os soalhos, escadas e móveis e procede à sua lustração, remove o pó dos cortinados, carpetes ou outros revestimentos, batendo, escovando ou manobrando um aspirador; limpa o pó e tira manchas das paredes, tectos e móveis, dá brilho aos objectos metálicos, lava vidros e persianas, arruma móveis, objectos de adorno e outros; pode ser incumbido de auxiliar nos serviços de lavadaria e de copa.

Trabalhadores taneiros

Barriqueiro. — É o trabalhador habilitado a construir e reparar barriocas.

Trabalhadores de garagem

Ajudante de motorista. — Trabalhador que acompanha o motorista de um veículo, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção decorrente do uso normal do mesmo, vigiar e auxiliar as manobras, arrumar as mercadorias no veículo, fazer a sua entrega no destino, podendo ainda fazer a cobrança dessas mercadorias e/ou do seu transporte. Pode, eventualmente, coadjuvar na movimentação e arrumação dos produtos normalmente transportados.

Chefe de estação. — Trabalhador que orienta o movimento das estações, agências e filiais e o modo de proceder aos registos e contabilização de todo o serviço diário, podendo participar na sua execução.

Encarregado. — Trabalhador que fiscaliza o trabalho dos outros trabalhadores e orienta o seu serviço, no qual pode participar, dentro da orientação recebida dos superiores hierárquicos da empresa.

Lavador de automóveis. — Trabalhador que procede à lavagem dos veículos automóveis e/ou executa os serviços complementares inerentes, por sistema manual ou mecânico, podendo auxiliar no abastecimento de combustíveis, arranjo de pneus e câmaras-de-ar.

Lubrificador de automóveis. — Trabalhador que procede à lubrificação de veículos, às mudanças de óleo do motor, caixa de velocidades e diferencial e ao seu atestamento, podendo auxiliar no abastecimento de combustíveis, arranjo de pneus e câmaras-de-ar.

Trabalhadores rodoviários

Abastecedor de carburantes. — Trabalhador incumbido de fornecer carburantes nos postos e bombas abastecedoras, competindo-lhe também cuidar das referidas bombas, podendo, eventualmente, executar a lavagem de veículos automóveis e outros serviços complementares inerentes.

Calibrador de rodas. — O trabalhador que, além de montar e desmontar pneus, procede à calibragem de rodas e ao alinhamento de direcções.

Guarda. — O trabalhador que tem por função vigiar as instalações e o material nelas recolhido, podendo, simultaneamente, auxiliar o serviço de abastecimento de combustíveis.

Montador de pneus. — O trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneus e vulcaniza pneus e câmaras-de-ar.

Motorista de ligeiros e pesados. — O trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela manutenção decorrente do uso normal do veículo, pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga. Os veículos pesados de carga terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

Servente de viaturas de carga. — O trabalhador que faz cargas e descargas das mercadorias transportadas em veículos de carga e recebe e distribui volumes nos domicílios dos utentes dos transportes.

Tractorista. — O trabalhador que, predominantemente, tem a seu cargo conduzir e manobrar as máquinas ou veículos que servem para transporte de cargas diversas e que circulam na via pública, estando habilitado com a necessária carta de condução profissional.

Trabalhadores de enfermagem

Enfermeiro. — Trabalhador que exerce, directa ou indirectamente, funções que visam o equilíbrio da

saúde do homem, quer no estado normal, com acções preventivas, quer no seu estado de doença, ministrando cuidados que vão complementar a acção clínica.

Enfermeiro coordenador. — Coordena e dirige postos de enfermagem onde prestem serviço mais de cinco trabalhadores de enfermagem, participando activamente no exercício das funções de enfermeiro.

Trabalhadores despachantes privativos

Despachante privativo. — O trabalhador que, representando a empresa e devidamente habilitado mediante provas prestadas nas alfândegas, procede a todas as formalidades legais conducentes ao desembaraço fiscal e aduaneiro das mercadorias importadas e exportadas, bem como à promoção de qualquer documentação que às mesmas diga respeito.

Trabalhadores técnicos de desenho

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

Assistente operacional. — É o trabalhador que, a partir do estudo e da análise de um projecto, orienta a sua concretização na obra, interpretando as directrizes nela estabelecidas e adaptando-as aos condicionamentos e circunstâncias próprios de cada trabalho, dentro dos limites fixados pelo autor do projecto e de harmonia com o programa de execução estabelecido. Poderá desempenhar funções de coordenação e controlo no desenvolvimento de projectos de várias actividades.

Desenhador. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, e segundo orientações técnicas superiores, executa os desenhos das peças e descreve-as até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução da obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução e das práticas. Consoante o seu grau de habilitações profissionais e a correspondente prática no sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Desenhador de artes gráficas. — Segundo indicações dos especializados, interpreta tecnicamente e executa, a partir de um original, esboço ou maquete, material gráfico ou publicitário.

Desenhador de topografia. — É o trabalhador que elabora plantas e cartas topográficas a partir de elementos obtidos por processos de levantamento clássico ou fotográfico. Interpreta as convenções utilizadas com a grafia apropriada. Faz a completagem através

de elementos obtidos pelo operador de campo. Completa cada planta ou carta com uma moldura final.

Desenhador especializado. — Interpreta e executa, a partir de um original, de esboço ou maquete, tomando em consideração necessidades técnicas e condicionalismos para execução do trabalho final de impressão, conforme as especialidades das empresas onde preste serviço.

Desenhador-projectista. — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que não sendo específicos de engenharia sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para o orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

Maquetista especializado. — Estabelece a arquitectura da obra a imprimir segundo as suas finalidades ou consoante indicações recebidas. Cria e executa a maquete tomando em consideração necessidades técnicas e condicionalismos para execução do trabalho final de impressão conforme as especialidades das empresas onde preste serviço.

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

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

Planificador. — É o trabalhador que, utilizando técnicas de planificação, prepara a partir do projecto completo a sua efectivação em obra, devendo para o efeito possuir conhecimentos dos métodos e técnicas de execução. Tendo em consideração as quantidades de trabalho e respectivos prazos de execução, estabelece por intermédio de técnicas apropriadas a sucessão crítica das diversas actividades assim como as equipas de mão-de-obra necessárias aos trabalhos. Com os elementos obtidos, elabora um programa de trabalhos a fornecer à obra. Acompanha e controla a sua con-

cretização em obra de modo a poder fazer as correcções necessárias, motivadas por avanço ou atraso, sempre que as circunstâncias o justifiquem.

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

Retocador especializado. — A partir de uma maquete ou dispositivo interpreta tecnicamente e executa sob película fotográfica todo o género de trabalho gráfico ou publicitário. Observa provas de impressão e corrige deficiências que porventura ainda existam.

Tirocinante. — É o trabalhador que coadjuva os profissionais das categorias superiores, fazendo tirocínio para ingresso nas categorias respectivas.

Trabalhadores de serviço social

Técnico de serviço social. — Com independência e sigilo inerentes à função, sem exercer acção fiscalizadora ou disciplinar, colabora na resolução de problemas de integração social, provocados por causas de ordem social, física ou psicológica. Mantém os trabalhadores informados dos recursos sociais existentes na comunidade, dos quais eles poderão dispor. Colabora na realização de estudos relativos a problemas sociais e decorrentes da situação específica das empresas (dispersão geográfica, integração regional, reestruturação industrial e ou outras).

Trabalhadores de engenharia

Trabalhador de engenharia de grau I. — É o trabalhador que, não sendo admitido directamente para o exercício de qualquer das funções dos graus abaixo enumerados, após a sua admissão na empresa adapta os seus conhecimentos teóricos da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia à prática quotidiana da empresa.

Pode, nomeadamente, sob orientação permanente de um superior hierárquico, executar trabalho técnico simples e ou de rotina, participar em grupos de estudo e desenvolvimento, como colaborador executante.

Pode também elaborar especificações e estimativas, acompanhando a realização nas diferentes fases dos processos de fabrico, de investigação, ensaios laboratoriais ou projectos e sua concretização, tomando conhecimento das técnicas utilizadas e dos problemas de higiene, segurança e relações de trabalho.

Trabalhador de engenharia de grau II. — É o trabalhador que elabora, nos diferentes ramos de engenharia da empresa, estudos, análises, trabalhos técnicos, podendo receber o encargo da execução de tarefas parcelares só ou integrado em grupo de trabalho em que participa como colaborador executante.

Pode, nomeadamente, prestar assistência a trabalhadores de engenharia mais qualificados nas actividades de produção e apoio, laboratório, projectos e sua concretização, investigação e acessórios e, complementarmente, participar em actividade técnico-comercial, tarefas coordenadas por um superior hierárquico.

Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia.

Trabalhador de engenharia de grau III. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla, nos diferentes ramos de engenharia da empresa, trabalhos de engenharia para os quais dispõe de experiência acumulada necessitando de capacidade de iniciativa e podendo tomar decisões de responsabilidade.

Poderá executar trabalhos nas actividades de produção e apoio, laboratório, projectos e sua concretização, investigação e, acessória e complementarmente, participar na actividade técnico-comercial.

O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor.

Deverá receber orientação de um trabalhador de engenharia mais qualificado sempre que surjam problemas invulgares e ou complexos.

Pode coordenar, dirigir e controlar, nomeadamente através de orientação técnica, um grupo de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, através da execução de tarefas parcelares.

Trabalhador de engenharia de grau IV. — É o trabalhador que nos diferentes ramos de engenharia da empresa exerce o primeiro nível da supervisão directa e continua de outros trabalhadores de engenharia, coordenando, dirigindo e organizando uma ou várias secções ou sectores nas actividades que requerem especialização, tais como produção e apoio, laboratório, projectos e sua concretização, investigação e, acessória e complementarmente, actividades técnico-comerciais.

Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros trabalhadores de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo, sob orientação, tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento.

Poderá rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica.

Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo de prioridade relativa e de interferências com outros trabalhos e sectores.

Trabalhador de engenharia de grau V. — É o trabalhador que nos diferentes ramos de engenharia da empresa, supervisionando várias equipas de trabalhadores de engenharia do mesmo ou vários ramos, coordena, estuda, organiza, dirige e controla vários departamentos e ou serviços nas actividades que lhe são próprias. Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvam grandes encargos ou objectivos estruturais e concernentes à política geral da empresa.

Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação dos objectivos a atingir, podendo, no entanto, ser revistos quanto à eficiência e justeza das soluções.

Trabalhador de engenharia de grau VI. — É o trabalhador que exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos e assuntos interligados, estudando, organizando e coordenando nos limites dos poderes que lhe estão investidos as actividades da empresa nos diferentes ramos de engenharia.

Investiga, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências aplicadas e da tecnologia.

Colabora, quando solicitado, na elaboração da política geral da empresa.

Poderá exercer cargos de responsabilidade de gestão com coordenação de funções dos diferentes ramos de engenharia de acordo com os objectivos da política geral da empresa.

O seu trabalho é revisto somente para assegurar a conformidade com a política geral da empresa e respectiva coordenação.

Para efeitos internos relativos à hierarquização de funções nas empresas estas podem atribuir aos trabalhadores de engenharia, respectivamente, as seguintes denominações:

Trabalhador de engenharia de grau I — Trabalhador de engenharia estagiário;

Trabalhador de engenharia de grau II — Trabalhador de engenharia sem responsabilidade de chefia.

Trabalhador de engenharia de grau III — Trabalhador de engenharia chefe de secção ou sector.

Trabalhador de engenharia de grau IV — Trabalhador de engenharia chefe de departamento ou serviço;

Trabalhador de engenharia de grau V — Trabalhador de engenharia chefe de divisão;

Trabalhador de engenharia de grau VI — Trabalhador de engenharia director de serviços ou fabril.

Trabalhadores gráficos

Flexografia

Impressor. — Regula e conduz máquinas de impressão, em que esta é efectuada por meio de clichés de borracha vulcanizada ou termoplásticos. Pode montar os clichés de borracha nos cilindros das máquinas de impressão, faz alceamento, efectua correcções e afinações necessárias, regula a marginação, afina as tintas e acerta as cores nas máquinas equipadas para imprimir mais de uma cor. Imprime sobre várias matérias: têxtil, plástico ou papel, e normalmente a máquina é alimentada por bobinas.

Montador. — Monta normalmente ou com ajuda mecânica os clichés de borracha nos cilindros das máquinas de impressão, tendo em conta o acerto das cores e colocação da impressão.

Transportador. — Transporta por meio de prensa adequada motivos, texto ou desenho, em gravura, para um papel mate resinoso (*flan*), que depois molda através de pressão e de calor em máquina adequada clichés de borracha vulcanizada. Elimina resíduos e verifica a altura da gravação e espessura do cliché.

Litografia

Impressor. — Regula, assegura o funcionamento e vigia máquinas de imprimir folhas ou bobinas de papel, folha-de-flandres e plásticos indirectamente, a partir

de uma chapa metálica fotolitografada e por meio de um cilindro revestido de borracha. Pode imprimir em plano, directamente folhas de papel ou chapas de folha-de-flandres por meio de uma pedra gravada (pedra litográfica). Faz o alceamento, estica a chapa, abastece de tinta e água a máquina; providencia a alimentação das máquinas; regula a distribuição de tinta; examina as provas; a perfeição do ponto nas meias-tintas; efectua correcções e afinações necessárias; regula a marginação; vigia a tiragem; assegura as lavagens dos tinteiros, rolos tomadores e distribuidores; nos trabalhos a cores efectua impressões sucessivas ou utiliza máquinas com diferentes corpos de impressão, ajustando as chapas pelas miras ou traços dos motivos. Pode preparar as tintas que utiliza, dando tonalidade e grau de fluidez e secante adequado à matéria a utilizar. Pode introduzir manualmente as folhas em máquina.

Rotogravura

Granidor. — Trabalhador que conduz e vigia o funcionamento de máquina apropriada que por sistema de vibração recupera as chapas de zinco ou alumínio utilizadas na impressão de fotolitografia ou *offset*. Coloca a chapa a recuperar no recipiente da máquina; vaza sobre a chapa nas quantidades apropriadas bolas de porcelana, produtos abrasivos (areias ou outros) e uma emulsão química adequada. Fecha o recipiente e põe a máquina a funcionar para imprimir movimento de vibração à caixa e obter a limpeza da chapa por atrito entre esta e os produtos de limpeza. Calcula as quantidades apropriadas dos produtos a vazar na máquina; reabastece, sempre que necessário, o recipiente da máquina com os produtos adequados; tem o cuidado de deixar as chapas retiradas com o picado apropriado para aplicação de nova camada fotossensível.

Impressor. — Regula, assegura o funcionamento e vigia máquinas de imprimir folhas ou bobinas de papel, plástico e outros materiais, por meio de chapas ou cilindros gravados em côncavo; executa as tarefas fundamentais do impressor de litografia.

ANEXO III

Condições específicas

Trabalhadores químicos

I — Condições específicas de promoção e acesso

1 — Os trabalhadores admitidos ou promovidos para os escalões do quadro abaixo serão sujeitos a um estágio com as durações máximas a seguir indicadas:

Categorias	Tempo de estágio (dias)
Chefia nível I	150
Chefia nível II	120
Chefia nível III	120
Chefia nível IV	90
Especialista	120
Especializado	90
Semiespecializado	60

2 — O tempo de estágio para as categorias de chefia nível I, II e III poderá ser excepcionalmente prolongado por um período de igual duração, se se verificar, no seu termo, que o trabalhador não está devidamente preparado, ou se as características da indústria assim o impuserem.

3 — Tratando-se de admissões que se tornam definitivas o tempo de estágio conta-se a partir da data de admissão.

3-A — Tratando-se de promoções de trabalhadores ao escalão superior, só se tornam efectivas após o período de estágio previsto no n.º 1, sendo reconhecida a aptidão e ou o aproveitamento do trabalhador.

3-B — Durante o período de estágio o trabalhador desempenhará apenas as funções inerentes ao posto de trabalho do escalão para o qual estagia.

4 — Sempre que seja comprovada a aptidão e preparação do trabalhador antes do termo do estágio, passará imediatamente a auferir a retribuição do escalão no qual estagia, tal como se tivesse cumprido a totalidade do tempo estipulado no n.º 1.

5 — Sem prejuízo do número anterior, durante o tempo de estágio o trabalhador receberá a retribuição correspondente ao escalão profissional imediatamente inferior àquele em que estagia.

6 — A idade mínima para admissão de aprendizes é de 16 anos. A aprendizagem não poderá exceder os 18 anos de idade. Só serão admitidos aprendizes para as indústrias do ramo de plásticos, borrachas, colas e recauchutagem de pneus.

7 — Entende-se por aprendizes os trabalhadores que executam apenas a sua preparação profissional sob a efectiva orientação de profissional ou profissionais. Não há aprendizagem para o escalão de não especializado.

Trabalhadores de escritório

I — Condições especiais da admissão

1 — A idade mínima da admissão dos profissionais de escritório é de 16 anos, à excepção dos dactilógrafos, que é de 14 anos.

2 — Habilitações mínimas:

- Curso geral dos liceus, curso geral do comércio e cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles;
- Para dactilógrafos — curso de dactilografia e 6.ª classe ou equivalente.

3 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis aos profissionais que à data da entrada em vigor do presente contrato desempenhem funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas.

4 — O disposto no n.º 2 não será aplicável no caso de o local de trabalho se situar em concelhos onde

não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino.

5 — O disposto no n.º 2 não será aplicável a trabalhadores que embora não possuindo as habilitações mínimas, mas tendo sido empregados de escritório e disso façam prova, se encontrem desempregados.

II — Regimes especiais de promoção e acesso

Os estagiários logo que completarem três anos de estágio ou atinjam 21 ou mais anos de idade, com um mínimo de um ano de estágio serão promovidos a terceiros-escriturários ou categorias equiparadas.

2 — Os dactilógrafos com as habilitações mínimas, logo que ingressarem no quadro de escriturários, logo que completarem três anos na categoria ou atinjam 21 ou mais anos de idade com um mínimo de um ano de estágio, serão promovidos a terceiros-escriturários, independentemente de continuarem adstritos ao serviço de dactilografia.

3 — Haverá estágio para as categorias e com a duração máxima abaixo indicadas, nos casos em que o trabalhador inicie as suas funções nestas categorias:

- Analista de sistemas — um ano;
- Contabilista — seis meses;
- Operador de máquinas de contabilidade — seis meses;
- Operador mecanográfico — seis meses;
- Operador de *telex* — três meses;
- Programador de informática — um ano;
- Programador mecanográfico — um ano.

Nos centros onde existam unicamente «operador de computador júnior» este terá um tempo de estágio de seis meses, findo o qual ascenderá à categoria de «operador de computador sénior».

4 — Tratando-se de promoções de trabalhadores à categoria superior estas só se tornam efectivas após o período de estágio previsto no número anterior, sendo reconhecida a aptidão e ou o aproveitamento do trabalhador.

III — Dotações mínimas

1 — É obrigatória a existência de:

- a) Um profissional classificado de chefe de secção, nos escritórios com um mínimo de seis profissionais;
- b) Um profissional classificado de chefe de departamento, nos escritórios com um mínimo de quatro secções;
- c) Um profissional classificado de chefe de divisão nos escritórios com o mínimo de três departamentos.

2 — O número de estagiários não poderá ser superior aos dos terceiros escriturários.

Trabalhadores metalúrgicos

I — Condições específicas de admissão

1 — São admitidos na categoria de aprendizes os jovens de mais de 14 anos de idade que ingressem nas profissões em que seja permitida a aprendizagem.

2 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com curso de formação profissional das escolas técnicas, de ensino oficial ou particular, oficialmente reconhecidos.

3 — Praticantes são os trabalhadores que fazem tirocínio para todas as profissões à excepção das assinaladas com a) no anexo II «Definição de funções».

4 — A idade mínima de admissão dos praticantes é de 14 anos.

5 — São admitidos directamente como praticantes os menores de 18 anos que possuam o curso de formação profissional das escolas de ensino técnico oficial ou particular, oficialmente reconhecidas.

II — Regimes especiais de promoção e acesso

1 — Ascendem à categoria de praticantes os aprendizes de todas as profissões com aprendizagem (não têm aprendizagem as assinaladas com a) e ou b) no anexo II «Definição de funções» que tenham terminado o seu período de aprendizagem que é de dois anos para os trabalhadores admitidos com 14, 15 e 16 anos ou logo que completarem 18 anos de idade.

2 — O tempo de tirocínio dentro da mesma profissão ou de profissões afins, independentemente da empresa ou empresas onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de duração de tirocínio de praticante, de acordo com certificado comprovativo do exercício desse tirocínio, obrigatoriamente passado pelas empresas.

III — Dotações mínimas

5 — Não poderá haver mais de 50 % de aprendizes em relação ao número total dos trabalhadores de cada profissão. Quando existir apenas um profissional, poderá admitir-se um aprendiz.

Trabalhadores electricistas

I — Introdução ao Estatuto dos Trabalhadores Electricistas — Garantias específicas

1 — O trabalhador electricista poderá recusar cumprir ordens contrárias às normas de segurança de instalações eléctricas.

2 — O trabalhador electricista pode recusar obediência a ordens de natureza técnica dimanadas de superiores hierárquicos não habilitados com a carteira profissional, engenheiros ou engenheiros técnicos.

II — Condições específicas de admissão

1 — São admitidos na categoria de aprendizes os jovens com mais de 14 anos de idade que sob a orientação de um oficial os coadjuvem no seu trabalho.

2 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com diploma das escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricista, ou de montador electricista, os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de Torpedeiros Electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e curso da Marinha de Guerra Portuguesa e curso mecânico electricista ou radio-montador da Escola Militar de Electromecânica, ou cursos de escolas particulares ou paraoficiais legalmente equiparadas.

III — Condições especiais de promoção e acesso

1 — Ascendem à categoria de ajudantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem que é de dois anos para os trabalhadores admitidos com 14, 15 e 16 anos ou logo que completem 18 anos de idade para os restantes.

2 — Ascendem à categoria de pré-oficiais os ajudantes que completem dois anos de tirocínio nesta categoria.

3 — Ascendem directamente à categoria de pré-oficiais os trabalhadores que possuam diploma de um dos cursos mencionados em II-2) ou os trabalhadores que possuam os cursos de Formação Profissional Acelerada, ministrados através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra.

4 — Ascendem à categoria de oficial os pré-oficiais que tenham completado dois anos de serviço nesta categoria.

IV — Dotações mínimas

1 — O número de aprendizes não poderá ser superior a 100 % quer do número de oficiais, quer do número de pré-oficiais e ajudantes tomado no seu conjunto.

2 — O número de ajudantes e pré-oficiais não poderá ser, no seu conjunto, superior a 100 % do número de oficiais.

3 — O número total de aprendizes e ajudantes não poderá ser superior a 50 % do total de trabalhadores electricistas.

4 — Nos estabelecimentos com cinco ou mais oficiais electricistas terá de existir um chefe de equipa.

5 — Nos estabelecimentos com oito ou mais oficiais terá de existir um encarregado.

6 — Poderão existir encarregados sem que seja necessário existir chefes de equipa.

Trabalhadores do comércio

I — Condições específicas de admissão

1 — Idade mínima de 14 anos.

2 — Ciclo complementar do ensino primário, ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente.

3 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis aos profissionais que à data da entrada em vigor do presente contrato desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas.

II — Regimes especiais de promoção e acesso

1 — O praticante de caixeiro será, obrigatoriamente, promovido a caixeiro-ajudante, logo que complete três anos de prática ou 18 anos de idade.

2 — O praticante de armazém será promovido a uma das categorias profissionais superiores, compatível com os serviços desempenhados durante o tempo de prática, logo que atingir 18 anos de idade.

3 — Os trabalhadores com 18 ou mais anos de idade que ingressem pela primeira vez na profissão serão classificados na categoria de caixeiro-ajudante.

4 — O caixeiro-ajudante logo que complete três anos de permanência na categoria ou atinja 21 ou mais anos de idade, com um mínimo de um ano de prática, será promovido a terceiro-caixeiro.

III — Dotações mínimas

É obrigatória a existência de:

- 1) Um trabalhador classificado de caixeiro encarregado ou chefe de secção no estabelecimento ou secção comercial em que haja um mínimo de três caixeiros.
- 2) Um trabalhador classificado de fiel de armazém no armazém em que o número de trabalhadores seja inferior ou igual a sete.
- 3) Um trabalhador classificado de encarregado e outro de fiel de armazém, no armazém em que o número de trabalhadores seja igual ou superior a oito e inferior ou igual a quinze.
- 4) Um trabalhador classificado de encarregado e dois de fiel de armazém no armazém em que o número de trabalhadores seja igual ou superior a dezasseis e inferior a vinte e cinco.
- 5) Um encarregado geral, no armazém em que o número de trabalhadores seja igual ou superior a vinte e cinco, mantendo-se as proporções anteriores quanto a encarregados e fiéis de armazém.
- 6) Um inspector de vendas, por cada grupo de oito trabalhadores das categorias de caixeiro de praça, caixeiro-viajante, prospector de vendas, promotor de vendas ou vendedor especializado, tomadas no seu conjunto.

- 7) Nas empresas onde seja obrigatória a existência de dois ou mais trabalhadores com a categoria de inspector de vendas, terá de existir um chefe de vendas.

Trabalhadoras da construção civil

I — Condições específicas de admissão

1 — Só podem ser admitidos os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições gerais:

- a) Terem idade não inferior a 16 anos;
- b) Possuírem as habilitações escolares mínimas impostas por lei, ou na presente regulamentação, para o exercício da profissão para que foram contratados;
- c) É de 18 anos a idade mínima para admissão de trabalhadores não diferenciados.

II — Regimes especiais de promoção e acesso

1 — São admitidos na categoria de aprendizes os trabalhadores dos 16 aos 18 anos.

2 — Todos os trabalhadores que completem dois anos de aprendizagem ou 18 anos serão promovidos à categoria de pré-oficial.

3 — Depois de um período de dois anos como pré-oficial o trabalhador ascenderá à categoria de oficial de 2.^a

III — Dotações

Nos locais de trabalho em que o estabelecimento tenha vinte ou mais trabalhadores da construção civil ao seu serviço deverá haver um encarregado por cada grupo.

Trabalhadores telefonistas

I — Condições específicas de admissão

1 — É de 16 anos a idade mínima de admissão na categoria de telefonista.

2 — Possuir as habilitações mínimas legalmente exigidas.

Trabalhadoras cobradores

I — Condições de admissão

21 anos de idade, completos, e as habilitações mínimas legalmente exigidas.

Trabalhadores tanoelros

I — Condições especiais de admissão

1 — Nenhuma empresa poderá admitir ao seu serviço trabalhadores que não estejam munidos da sua carteira profissional.

2 — As empresas podem, no entanto, admitir ao seu serviço como barriqueiros os trabalhadores com a categoria de barrileiro, casqueiro de 2.^a e casqueiro de 1.^a, vigorando a categoria de barriqueiro enquanto estiverem ao serviço das mesmas.

Trabalhadores da hotelaria

I — Condições específicas de admissão

1 — Só podem ser admitidos trabalhadores maiores de 16 anos.

2 — Todos os trabalhadores deverão ter no acto de admissão as habilitações mínimas exigidas por lei e a robustez física suficiente para o exercício da profissão, a comprovar pelo boletim de sanidade, quando exigido por lei.

3 — Têm preferência na admissão:

- a) Os diplomados pelas escolas profissionais da indústria hoteleira oficialmente reconhecidas e já titulares da respectiva carteira profissional;
- b) Os trabalhadores titulares de carteira profissional que tenham sido aprovados em curso de aperfeiçoamento das escolas hoteleiras oficialmente reconhecidas.

4 — O período de aprendizagem é entre os 16 e os 18 anos.

5 — Apenas se considera trabalho de aprendiz o que for normalmente acompanhado por profissional ou profissionais em serviço na secção respectiva.

6 — Os aprendizes só poderão ser transferidos de secção mediante acordo das partes.

7 — Logo que concluído o período de aprendizagem referido no n.º 4 deverão os interessados comunicá-lo ao sindicato para averbamento na carteira profissional.

8 — As vagas que ocorram nas categorias profissionais superiores deverão ser normalmente preenchidas por trabalhadores das categorias imediatamente inferiores, desde que estes demonstrem a sua adequada habilitação e aptidão, exceptuando-se as funções de encarregado de refeitório, chefe de cantina, dispenseiro e cozinheiro coordenador-chefe de cozinha.

9 — Para as categorias abaixo indicadas, os candidatos terão de preencher os seguintes requisitos:

- a) Para controlador-caixa, cozinheiro, dispenseiro e empregado de balcão, ser maior de 18 anos, possuir a 4.^a classe e ter sido aprovado em exame de aptidão profissional, oficialmente reconhecido, precedido de estágio não inferior a doze meses;
- b) Para encarregado/a de refeitório, ser maior de 21 anos, possuir pelo menos a 6.^a classe e ter sido aprovado/a em exame de aptidão profissional, oficialmente reconhecido, precedido de estágio não inferior a doze meses.

II — Classificação dos estabelecimentos

Refeitório de tipo A. — Engloba todos os tipos de serviço cuja confecção diária normalmente exceda quatrocentas refeições (almoços e jantares).

Refeitório de tipo B. — Engloba todos os tipos de serviço cuja confecção diária normalmente seja superior a cento e cinquenta e inferior a quatrocentas refeições (almoços e jantares).

Refeitório de tipo C. — Engloba todos os tipos de serviço cuja confecção diária normalmente não atinja cento e cinquenta refeições (almoços e jantares).

III — Dotações

1 — Nos refeitórios de tipo A:

Um chefe de cantina;
Um dispenseiro;
Três cozinheiros, sendo um de 1.^a

2 — Nos refeitórios de tipo B:

Um encarregado de refeitório;
Um dispenseiro;
Dois cozinheiros.

3 — Nos refeitórios de tipo C. — Um cozinheiro (que eventualmente poderá desempenhar também funções de encarregado de refeitório tais como a elaboração dos mapas respeitantes às refeições fornecidas).

4 — Só será permitido um aprendiz de cozinha por cozinheiro.

5 — Para os restantes serviços os quadros de pessoal serão elaborados em conformidade com o número de refeições confeccionadas diariamente e do método utilizado.

Trabalhadores rodoviários

1 — Condições específicas de admissão

Só podem ser admitidos os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições gerais:

- Terem idade não inferior a 21 anos, salvo emancipados;
- Possuírem carta de condução profissional.

II — Livretes de trabalho

1 — Os trabalhadores deverão possuir um livrete de trabalho:

- Para registo de todo o trabalho efectuado, no caso de utilizar o horário livre;
- Para registo do trabalho extraordinário prestado em dia de descanso semanal ou folga complementar ou feriados, se estiver sujeito a horário fixo.

2 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas podem ser adquiridos no sindicato onde o trabalhador estiver inscrito.

3 — O trabalho efectuado será registado a par e passo, havendo uma tolerância de quinze minutos.

4 — A passagem de um livrete para substituição de outro, com validade, que se tenha extraviado implica para o trabalhador o pagamento de uma taxa suplementar de 250\$.

5 — Se o extravio se verificar por facto imputável à entidade patronal, será esta a responsável pelo pagamento da taxa referida no n.º 4.

6 — Os encargos com a aquisição, bem como requisição dos livretes, são suportados pela entidade patronal, excepto nos casos previstos no n.º 4.

Trabalhadores da enfermagem

1 — Condições da admissão

Os trabalhadores de enfermagem são os diplomados por escolas oficialmente reconhecidas e que possuam carteira profissional.

Trabalhadoras despachantes privativos

1 — Condições de admissão legalmente exigidas

São condições necessárias para acesso à função o cumprimento das disposições consignadas no decreto da reforma aduaneira.

Trabalhadores da engenharia

1.1 — São os trabalhadores que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades de produção e apoio, projectos, laboratório, investigação e, acessória e complementarmente, técnica comercial e gestão.

Estes trabalhadores, sempre que exerçam ou passem a exercer, com carácter exclusivo ou predominante, funções que se encontrem fora do âmbito de engenharia, deixarão de se enquadrar neste grupo.

1.2 — Neste grupo estão integrados os trabalhadores habilitados com o diploma de curso ou certificado equivalente, emitido por escola de engenharia oficialmente reconhecida.

2 — Condições de promoção e acesso

2.1 — Consideram-se os graus I e II respectivamente de estágio e de adaptação profissional, em que a permanência não poderá ser superior a um ano no grau I e três anos no grau II.

2.2 — A integração dos trabalhadores de engenharia nos graus do anexo II será independente da extensão do grau académico que possuírem, devendo reportar-se apenas ao nível técnico e responsabilidade efectivamente assumida.

2.3 — Os trabalhadores que atinjam a qualificação de trabalhadores de engenharia continuarão integrados no sector onde se encontravam àquela data desempenhando as mesmas funções.

2.4 — No provimento dos lugares que existam ou venham a existir dar-se-á preferência aos trabalhadores já ao serviço da empresa, de acordo com:

2.4.1 — Aptidão para o desempenho do lugar pretendido;

2.4.2 — Competência profissional, comprovada através de adequada notação de pessoal devidamente rubricada pelas partes, e experiência;

2.4.3 — Antiguidade.

Trabalhadores técnicos de desenho

I — Condições de admissão e acesso

1 — A idade mínima para admissão dos operadores heliográficos e dos arquivistas técnicos é de 18 anos. Não haverá praticantes nem tirocinantes nestas categorias.

2 — Os trabalhadores que iniciem a sua carreira com vista ao exercício das profissões de técnicos de desenho serão classificados como tirocinantes, tendo que possuir o curso elementar técnico ou outro equivalente oficialmente reconhecido.

3 — Dado o disposto nos números seguintes, o período máximo de tirocínio será de dois anos de serviço efectivo, findo o qual os tirocinantes serão promovidos à categoria de desenhador até três anos.

4 — Os trabalhadores que, para além do curso elementar técnico ou outro oficialmente equiparado, possuam o curso de especialização de desenhador ministrado nas escolas técnicas ou o curso de formação profissional ministrado no Serviço de Formação Profissional serão classificados como tirocinantes do 2.º ano, passando a desenhador até três anos ao fim de um ano de tirocínio.

5 — Os praticantes ao serviço das empresas à data da entrada em vigor deste contrato e que não tenham completado o curso elementar técnico ou outro equivalente oficialmente reconhecido ascenderão a tirocinantes do 1.º ano decorridos que sejam três anos efectivos na categoria, desde que mostrem aptidão para a nova função.

6 — Não mostrando essa aptidão, cujos motivos terão de ser comunicados por escrito ao praticante, este ascenderá a uma das categorias de operador heliográfico ou arquivista técnico.

7 — Da decisão da empresa pode o praticante recorrer para a entidade oficial competente.

8 — Os praticantes ao serviço das empresas à data da entrada em vigor deste contrato ascenderão a tirocinantes do 2.º ano logo que completem o curso elementar técnico ou outro equivalente oficialmente reconhecido.

9 — Os trabalhadores arquivistas técnicos ou operador heliográfico que completem o curso elementar técnico ou outro oficialmente equiparado terão acesso imediato a tirocinantes do 2.º ano.

10 — O responsável pela distribuição dos trabalhos na sala de desenho deverá atender às especificidades do trabalho, distribuindo o mesmo de modo a proporcionar a formação técnico-profissional dos trabalhadores.

11 — Os trabalhadores técnicos de desenho com funções de chefia e ou coordenação têm direito à remuneração certa mínima do grupo salarial imediatamente superior àquele onde se enquadram os trabalhadores que chefiam e ou coordenam.

Trabalhadores do serviço social

I — Condições de admissão

Serão admitidos como técnicos de serviço social os diplomados por escolas oficialmente reconhecidas.

Trabalhadores gráficos

I — Condições específicas de admissão

1 — Aos trabalhadores gráficos será sempre exigido para o exercício de qualquer actividade gráfica o título profissional.

Por título profissional considera-se:

- a) Cartão profissional, para os trabalhadores do serviço de apoio e no período de aprendizagem;
- b) Carteira profissional, para os restantes trabalhadores.

2 — A sua emissão é da única e exclusiva competência dos sindicatos gráficos a que pertence o trabalhador.

3 — Só podem ser admitidos para exercer as funções de serviço de apoio os trabalhadores que tenham idade mínima de vinte anos.

4 — A idade de admissão mínima é de 14 anos. As habilitações mínimas são a escolaridade obrigatória.

II — Regime de promoções

1 — O período de aprendizagem é de quatro anos, findos os quais a promoção à categoria de auxiliar é automática.

2 — O trabalhador que tenha completado cinco anos na categoria de auxiliar pode ser promovido a oficial, desde que haja vaga no quadro.

3 — O trabalhador que tenha completado cinco anos na categoria de auxiliar e não tenha sido promovido a oficial passa automaticamente a estagiário.

4 — No fim de um ano de estágio pode o trabalhador ser promovido a oficial, independentemente da vaga no quadro.

5 — Os casos não previstos serão resolvidos de acordo com o estipulado neste contrato e no regulamento da carreira profissional dos trabalhadores gráficos em vigor.

III — Densidades

1 — Em todas as secções é obrigatória a existência mínima de um oficial.

2 — O mínimo de auxiliares e aprendizes é considerado em conjunto, nunca podendo exceder, em cada secção, o dobro do número de oficiais.

3 — Para efeitos de densidade não são considerados os trabalhadores com a função de chefes ou encarregados.

IV — Chefia

O chefe ou encarregado de secção auferirá mais 10 % sobre a maior retribuição de qualquer trabalhador da respectiva secção.

Trabalhadores sapateiros

Os trabalhadores sapateiros existentes na indústria química serão classificados de acordo com os escalões profissionais, definição de funções, condições específicas de admissão e respectivas retribuições certas mínimas, tal como o que consta para os trabalhadores químicos.