

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 1

1.ª SÉRIE

Edição: Serviço de Informação Científica e Técnica (SICT) – Ministério do Emprego e da Segurança Social

Preço 80\$00

BOL. TRAB. EMP.	1.ª SÉRIE	LISBOA	VOL. 58	N.º 1	P. 1-32	8 - JANEIRO - 1991
-----------------	-----------	--------	---------	-------	---------	--------------------

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Portarias de extensão:

	Pág.
— PE das alterações aos CCT entre a ADEPA — Assoc. de Empresas de Pesca do Algarve (delegação do Barlavento) e a Feder. dos Sind. do Sector da Pesca (pesca da sardinha) .....	3
— PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Chapelaria e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal .....	4
— PE das alterações aos CCT entre a Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça do Norte e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros, entre a Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e ainda entre as referidas associações patronais e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. Corticeira do Sul e outros .....	4
— PE das alterações aos CCT entre a Assoc. dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e outras e o SAP — Sind. dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária e outro e entre as mesmas associações patronais e o Sind. dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca .....	5
— PE das alterações ao ACT para o sector de olarias de barro vermelho e grés decorativo .....	6
— PE do AE entre a IFM — Ind. de Fibras de Madeira, S. A., e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Santarém e outros .....	7

#### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. de Bebidas da Região Norte e Centro e outros (armazéns) .....	7
— CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e outra e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos (pessoal fabril-Sul) — Alteração salarial e outra .....	25
— CCT entre a APIV — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Vestuário e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal — Alteração salarial e outras .....	26
— AE entre a empresa FINO'S — Fábrica de Lanifícios de Portalegre, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras .....	31
— Acordo de adesão entre a RDP — Radiodifusão Portuguesa, E. P., e o SIARTE — Sind. das Artes e Espectáculo ao AE entre aquela empresa pública e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros .....	32



#### SIGLAS

**CCT** — Contrato colectivo de trabalho.  
**ACT** — Acordo colectivo de trabalho.  
**PRT** — Portaria de regulamentação de trabalho.  
**PE** — Portaria de extensão.  
**CT** — Comissão técnica.  
**DA** — Decisão arbitral.  
**AE** — Acordo de empresa.

#### ABREVIATURAS

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

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### PE das alterações ao CCT entre a ADEPA — Assoc. de Empresas de Pesca do Algarve (delegação do Barlavento) e Feder. dos Sind. do Sector da Pesca (pesca da sardinha)

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1990, foi publicado o CCT celebrado entre a ADEPA — Associação de Empresas de Pesca do Algarve (delegação do Barlavento) e a Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca (pesca da sardinha).

Considerando que a referida convenção apenas se aplica às entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações subscritoras;

Considerando a existência na área de aplicação da convenção de entidades patronais do sector económico abrangido e de trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas que não se acham filiados naquelas associações;

Considerando a necessidade de uniformizar o estatuto jusslaboral do sector de actividade em causa;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação de aviso para PE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 38, de 15 de Outubro de 1990, e ponderada a oposição deduzida:

Manda o Governo, pelo Ministro da Agricultura, Pescas e Alimentação e pelo Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As disposições constantes do CCT celebrado entre a ADEPA — Associação de Empresas de Pesca do Algarve (delegação do Barlavento) e a Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca (pesca da sardinha), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1990, são tornadas exten-

sivas, na área correspondente à delegação do Barlavento da associação patronal outorgante, a todas as entidades patronais não inscritas naquela associação que exerçam a pesca da sardinha e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais inscritas na associação patronal signatária e não filiados nos sindicatos representados pela federação signatária.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores filiados no SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra.

3 — Não são objecto de extensão as cláusulas convencionais que violem disposições legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos no tocante à parte fixa e à parte variável das remunerações, desde 1 de Agosto de 1990.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em três prestações mensais e sucessivas de igual montante, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministérios da Agricultura, Pescas e Alimentação e do Emprego e da Segurança Social, 26 de Dezembro de 1990. — O Ministro da Agricultura, Pescas e Alimentação, *Arlindo Marques da Cunha*. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

**PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Chapalaria e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1990, foi publicado o CCT entre a Associação dos Industriais de Chapalaria e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal — alteração salarial e outras.

Considerando que apenas ficam abrangidos pela referida convenção as entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante;

Considerando a existência de entidades patronais e de trabalhadores não abrangidos pela referida convenção e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho do sector;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação do aviso de PE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 42, de 15 de Novembro de 1990, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo, pelo Ministro da Indústria e Energia e pelo Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

**Artigo 1.º**

As disposições constantes do CCT entre a Associação dos Industriais de Chapalaria e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal — alteração salarial e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1990, são tornadas aplicáveis, no território do continente:

- 1) A todas as entidades patronais que, não estando filiadas na associação patronal outor-

gante, prossigam a indústria de chapalaria, como tal se entendendo o corte e preparação do pêlo, o fabrico de feltros para chapéus e o fabrico de chapéus, bonés e boinas de feltro, pano e palha, e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas;

- 2) A todos os trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não representados pela associação sindical outorgante ao serviço das entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante.

Serão excluídas da presente extensão as relações de trabalho mantidas com entidades patronais que se dedicam ao fabrico de bonés, chapéus de pano ou palha e boinas como actividade complementar ou acessória da confecção de vestuário.

Não são objecto de extensão as cláusulas convencionais que violem disposições legais imperativas.

**Artigo 2.º**

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Novembro de 1990.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em duas prestações mensais e sucessivas de igual montante, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministérios da Indústria e Energia e do Emprego e da Segurança Social, 17 de Dezembro de 1990. — O Ministro da Indústria e Energia, *Luís Fernando Mira Amaral*. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

---

**PE das alterações aos CCT entre a Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça do Norte e o SITESEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros, entre a Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e ainda entre as referidas associações patronais e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. Corticeira do Sul e outros.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 29 e 31, de 8 e 22 de Agosto, e 36, de 29 de Setembro, todos de 1990, foram publicados, respectivamente, os CCT celebrados entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça do Norte e o SITESEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros, entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE —

Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e ainda entre as duas associações patronais referidas e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Corticeira do Sul e outros.

Considerando que as referidas convenções se aplicam apenas às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações outorgantes;

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pelas aludidas convenções e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho para o sector;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso respectivo no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1990, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Ministros da Indústria e Energia e do Comércio e Turismo e pelo Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As disposições dos CCT celebrados entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça do Norte e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros, entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e ainda entre as referidas associações patronais e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Corticeira do Sul e outros, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, respectivamente n.ºs 29 e 31, de 8 e 22 de Agosto, e 36, de 9 de Setembro, todos de 1990, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas nas associa-

ções patronais outorgantes das convenções, exerçam a sua actividade no território do continente e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas referidas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais abrangidas pelas aludidas convenções não filiados nas associações sindicais signatárias das mesmas.

2 — Não são objecto da extensão determinada no presente artigo as disposições da convenção que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Outubro de 1990.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em duas prestações mensais e sucessivas de igual montante, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministérios da Indústria e Energia, do Comércio e Turismo e do Emprego e da Segurança Social, 17 de Dezembro de 1990. — O Ministro da Indústria e Energia, *Luís Fernando Mira Amaral*. — O Ministro do Comércio e Turismo, *Fernando Manuel Barbosa Faria de Oliveira*. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

### PE das alterações aos CCT entre a Assoc. dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e outras e o SAP — Sind. dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária e outro e entre as mesmas associações patronais e o Sind. dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 28, de 30 de Julho de 1990, e 29, de 8 de Agosto de 1990, foram publicadas, respectivamente, as alterações salariais aos CCT celebrados entre a Associação dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e outras e o SAP — Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária e outro e entre as mesmas associações patronais e o Sindicato dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca.

Considerando que ficam apenas abrangidas pelas alterações referidas as empresas inscritas nas associações patronais outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes;

Considerando a existência de empresas do sector de actividade regulado não filiadas naquelas associações patronais outorgantes e de trabalhadores não inscritos nas associações signatárias não abrangidos pelas citadas convenções;

Considerando o interesse de se conseguir a uniformização possível das condições de trabalho no sector;

Considerando o disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação de aviso para PE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1990:

Manda o Governo, pelo Ministro das Obras Públicas, Transportes e Comunicações e pelo Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações salariais celebradas entre a Associação dos Agen-

tes de Navegação do Centro de Portugal e outras e o SAP — Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária e outro e entre as mesmas associações patronais e o Sindicato dos Trabalhadores de Terra da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 28, de 30 de Julho de 1990, e 29, de 8 de Agosto de 1990, respectivamente, são tornadas extensivas no continente a todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando filiadas nas associações patronais outorgantes, exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas, bem como aos trabalhadores das referidas profissões e categorias profissionais não filiados nas associações sindicais signatárias ao serviço de entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes.

2 — Não são objecto de extensão as cláusulas que violem disposições legais imperativas.

## Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, a 1 de Agosto de 1990.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em duas prestações mensais e sucessivas de igual montante, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministérios das Obras Públicas, Transportes e Comunicações e do Emprego e da Segurança Social, 17 de Dezembro de 1990. — Pelo Ministro das Obras Públicas, Transportes e Comunicações, *Jorge Manuel Mendes Antas*, Secretário de Estado dos Transportes. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

## PE das alterações ao ACT para o sector de olarias de barro vermelho e grés decorativo

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1990, foi publicado um ACT celebrado entre diversas empresas para o sector das olarias de barro vermelho e grés decorativo e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra.

Considerando que a referida convenção se aplica apenas às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais subscritores da mesma e, bem assim, aos trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes;

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pela aludida convenção e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho para o sector;

Considerando ainda a falta de enquadramento associativo daquele sector de actividade, com excepção da província do Minho, que corresponde à área abrangida pela Associação Industrial do Minho;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso respectivo no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1990, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo, ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelo Ministro da Indústria e Energia e pelo Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, o seguinte:

### Artigo 1.º

1 — As disposições do ACT para o sector de barro vermelho e grés decorativo, publicado no *Boletim do*

*Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1990, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais daquele sector que, não tendo outorgado a convenção, exerçam a sua actividade no território do continente, com excepção da área abrangida pela Associação Industrial do Minho, e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela referidas, bem assim como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais outorgantes da aludida convenção não filiados nas associações sindicais signatárias da mesma.

2 — Não são objecto da extensão determinada no presente artigo as disposições da convenção que violem normas legais imperativas.

## Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Novembro de 1990.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em duas prestações mensais e sucessivas de igual montante, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministérios da Indústria e Energia e do Emprego e da Segurança Social, 17 de Dezembro de 1990. — O Ministro da Indústria e Energia, *Luís Fernando Mira Amaral*. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

**PE do AE entre a IFM — Ind. de Fibras de Madeira, S. A., e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Santarém e outros**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1990, foi publicada uma convenção colectiva de trabalho celebrada entre a IFM — Indústria de Fibras de Madeira, S. A., e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém e outros.

Considerando que a referida convenção apenas se aplica aos trabalhadores inscritos nas respectivas associações sindicais outorgantes;

Considerando a necessidade de uniformizar as condições de trabalho dentro da empresa signatária:

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso de PE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1990, ao qual não foi deduzida qualquer oposição:

Manda o Governo, pelo Ministro da Indústria e Energia e pelo Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 — As disposições constantes do AE entre a IFM — Indústria de Fibras de Madeira, S. A., e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do

Distrito de Santarém e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1990, são tornadas extensivas aos trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas na convenção que se encontrem ao serviço da empresa signatária e não sejam representados pelas associações sindicais outorgantes da convenção.

2 — Não são objecto da presente extensão as cláusulas que violem disposições legais imperativas.

**Artigo 2.º**

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Setembro de 1990.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser satisfeitas em três prestações mensais e sucessivas de igual montante, com início no mês da entrada em vigor desta portaria.

Ministérios da Indústria e Energia e do Emprego e da Segurança Social, 17 de Dezembro de 1990. — O Ministro da Indústria e Energia, *Luís Fernando Mira Amaral*. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. de Bebidas da Região Norte e Centro e outros (armazéns)**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência e denúncia**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

O presente CCT obriga, por um lado, as empresas filiadas nas associações patronais seguintes:

Associação dos Exportadores do Vinho do Porto (AEVP);

Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos (ACIBEV);

Associação do Norte dos Comerciantes, Industriais, Produtores, Engarrafadores, Vinificadores e Exportadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas (ANCEVE);

e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço daqueles filiados nas associações sindicais seguintes:

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bebidas da Região Norte e Centro;

Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra;

Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos;

Sindicato dos Técnicos de Desenho.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência e revisão**

1 — O presente CCT entra em vigor nos termos da lei.

2 — A vigência é de 12 meses, matendo-se em vigor até ser substituído por novo instrumento de regulamentação colectiva.

3 — A denúncia, que se opera com a apresentação de proposta de revisão, não pode ocorrer antes de decorridos 10 meses após a data da entrega do CCT para depósito.

## **CAPÍTULO II**

### **Categorias profissionais, admissão, quadros e acessos**

#### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

##### **Categorias profissionais**

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas, numa das categorias previstas no anexo I.

#### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

##### **Condições de admissão**

1 — As condições mínimas de admissão para o exercício das diferentes profissões abrangidas pelo presente contrato são as enumeradas no anexo II para o respectivo sector profissional.

2 — As habilitações exigidas não serão obrigatórias no caso de o local de trabalho se situar em concelhos onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino ou desde que o candidato comprove já ter exercido essas funções.

3 — Quando o exercício de determinada profissão esteja condicionado à posse de carteira profissional, devem as empresas observar as disposições legais e regulamentares sobre essa matéria.

4 — Nas admissões as empresas deverão, em igualdade de circunstâncias, dar preferência a ex-trabalhadores que se tenham desvinculado sem justa causa recíproca, a diminuídos físicos e a trabalhadores desempregados que se encontrem inscritos, como tal, no registo do sindicato.

#### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

##### **Dotações mínimas e acessos**

1 — As dotações mínimas e acessos são os fixados no anexo II para cada um dos respectivos sectores profissionais.

2 — Quando as empresas tenham dependências, sucursais ou filiais num ou mais distritos, serão os trabalhadores nestas e na sede sempre considerados em conjunto para efeitos de dotações, sem prejuízo das proporções em cada secção dessa empresa.

3 — Para efeitos do quadro de dotações mínimas, só é permitida a inclusão de elementos patronais nesses quadros desde que exerçam, efectivamente e a tempo integral, as funções inerentes à sua categoria.

4 — Sempre que as entidades patronais necessitem de promover trabalhadores a lugares de chefia, observarão as seguintes preferências:

- a) Competência e zelo profissionais, que se comprovarão por serviços prestados;
- b) Maiores habilitações literárias e profissionais;
- c) Antiguidade.

5 — No preenchimento de lugares ou vagas do quadro de pessoal deverá a entidade patronal atender prioritariamente aos trabalhadores existentes na empresa, só devendo recorrer à admissão de elementos estranhos à mesma quando nenhum dos trabalhadores ao seu serviço possuir as qualidades requeridas para o desempenho da função.

#### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

##### **Período experimental**

1 — A admissão dos trabalhadores é sempre feita a título experimental durante os primeiros 60 dias.

2 — O período experimental poderá ser superior a dois meses quando, pela natureza da actividade, as aptidões do trabalhador ou as condições de trabalho não possam revelar-se com segurança naquele prazo.

3 — No caso previsto no número anterior, o período de experiência não poderá ser superior a quatro meses e terá de constar de documento assinado por ambas as partes.

4 — A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

5 — Durante o período experimental qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem necessidade de alegação de justa causa, não havendo lugar a qualquer compensação ou indemnização.

6 — Presume-se que a entidade patronal renunciou ao período experimental quando admitiu um trabalhador a quem expressamente ofereceu melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço e que, por esse facto, tenha rescindido o seu contrato de trabalho.

## **CAPÍTULO III**

### **Direitos, deveres e garantias das partes**

#### **Cláusula 7.<sup>a</sup>**

##### **Deveres da entidade patronal**

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Passar atestados de comportamento e competência profissionais dos seus empregados, quando por estes solicitados;
- c) Acatar as deliberações das entidades competentes, em matéria da sua competência, respeitante às relações de trabalho;



- d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- e) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;
- f) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos termos previstos neste contrato;
- g) Prestar às entidades competentes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;
- h) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- i) Providenciar para que haja bom ambiente nos locais de trabalho;
- j) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de organismos de trabalhadores, membros de comissões de trabalhadores;
- l) Facultar aos trabalhadores um local de reunião dentro da empresa, fora das horas de trabalho.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos que não estejam expressamente autorizados a revelar;
- c) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Defender os legítimos interesses da empresa;
- e) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- f) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- g) Usar de urbanidade nas relações com o público e com as autoridades, quando ao serviço da empresa;
- h) Proceder na vida profissional de forma a prestigiar não apenas a sua profissão, como a própria empresa;
- i) Proceder com justiça na apreciação das infracções disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens;
- j) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos inferiores hierárquicos;
- l) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem em gozo de licença anual, ausentes por doença ou por prestação do serviço militar, observados os termos previstos neste contrato;
- m) Cumprir o presente contrato e as determinações das entidades competentes em matérias da sua competência respeitante às relações de trabalho;
- n) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- o) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições dele ou dos colegas;
- c) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho do contrato individual de forma que dessa modificação resulte, ou possa resultar, diminuição de retribuição;
- d) Baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos termos previstos neste contrato;
- e) Transferir o trabalhador para outro local ou zona de trabalho, salvo nos termos previstos neste contrato;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos adquiridos;
- g) Exigir do pessoal trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais;
- h) Opor-se à fixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações emanadas do sindicato aos seus sócios que trabalham na empresa.

2 — Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos nesta cláusula.

3 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com os pressupostos e consequências legais.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1 — A entidade patronal, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização legal, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Transmissão do estabelecimento

1 — Em caso de traspasse, o contrato de trabalho continuará com a entidade patronal adquirente, sendo assegurados pela transmitente e pela adquirente todos os direitos e regalias que o trabalhador tiver adquirido. O trabalhador pode solicitar que lhe seja passado documento escrito comprovativo da manutenção dos seus direitos e regalias.

2 — Caso a entidade patronal se recuse a passar o documento escrito referido no número anterior, pode o trabalhador pedir a rescisão do contrato, com direito ao pagamento da indemnização legal prevista para o despedimento com justa causa por parte do trabalhador.

3 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados dentro dos prazos legais.

4 — Para efeitos do número anterior, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos e de que lhes passará o documento de garantia previsto no n.º 1 desta cláusula.

5 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos que envolvam transmissão da exploração do estabelecimento, fusão ou absorção de empresas, ressalvado o disposto na cláusula anterior.

#### CAPÍTULO IV

##### Prestação do trabalho

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1 — O horário de trabalho não pode ultrapassar as 44 horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados.

2 — Para motorista, ajudante de motorista e servente de viaturas de carga poderá ser praticado o regime de horário de trabalho livre móvel, nos termos dos regulamentos em vigor, desde que haja prévio acordo escrito do trabalhador e do mesmo documento conste prova de consulta ao respectivo sindicato.

3 — Para os trabalhadores com funções de guarda e vigilância das instalações e equipamentos durante o período nocturno podem ser organizados horários de trabalho especiais, desde que no conjunto de duas semanas consecutivas não excedam a média semanal de 40 horas, haja acordo dos trabalhadores e seja dado conhecimento ao sindicato.

4 — Os trabalhadores no regime de horário de trabalho previsto no número anterior terão garantido como retribuição mínima mensal o valor previsto no anexo III para a respectiva categoria profissional, acrescido de 15 %, e sem prejuízo do subsídio de trabalho nocturno.

5 — O horário de trabalho semanal de 44 horas previsto no n.º 1 desta cláusula entra em vigor no dia 1 de Janeiro de 1991.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Trabalho extraordinário

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

2 — O trabalho extraordinário, que tem carácter excepcional, só pode ser prestado dentro dos condicionamentos legais e dá direito a retribuição especial, a qual será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens:

- a) 50 % na primeira hora;
- b) 100 % na segunda hora e seguintes ou nocturnas;
- c) 150 % em dias feriados e de descanso semanal.

3 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20 e as 7 horas.

4 — Para efeitos do cálculo da remuneração hora, utiliza-se a fórmula seguinte:

$$RH = \frac{12 \times \text{vencimento mensal}}{52 \times \text{horário de trabalho semanal}}$$

5 — Se o trabalho for prestado em dias de descanso semanal ou feriados, o trabalhador terá direito a descansar num dos três dias subsequentes, sem perda de retribuição.

6 — A obrigatoriedade de descanso total aplica-se seja qual for a duração do trabalho prestado, não podendo o profissional receber, em relação a este trabalho, uma remuneração inferior à devida pelo mínimo de meio dia de trabalho.

7 — Se a prestação do trabalho extraordinário implicar quaisquer despesas extraordinárias para o trabalhador, este terá direito a ser reembolsado.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida retribuição especial, correspondente a duas de trabalho normal por dia.

2 — O requerimento de isenção de horário de trabalho, dirigido às entidades competentes, será acompanhado de declaração de concordância do trabalhador e do parecer do respectivo sindicato.

3 — Entende-se que o trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado aos períodos de abertura e encerramento do estabelecimento, não podendo, porém, ser compelido a exceder os limites de horário semanal fixados no contrato.

## Cláusula 15.<sup>a</sup>

### Descanso semanal e feriados

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, salvo nos casos previstos nos n.ºs 3 e 4 da presente cláusula.

2 — São considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, os seguintes: a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal onde o trabalho é prestado, com excepção dos distritos de Lisboa e Porto, nos quais são estabelecidos os dias 13 e 24 de Junho, respectivamente.

3 — Para os trabalhadores que prestam serviço nos sectores de conservação e manutenção de máquinas e equipamentos o descanso semanal pode ser o domingo e segunda-feira, desde que a natureza dos serviços o justifique, haja acordo dos trabalhadores e seja dado conhecimento ao respectivo sindicato.

4 — Os trabalhadores cujo descanso semanal seja o domingo e segunda-feira terão como retribuição base mínima mensal o valor previsto no anexo III para a respectiva categoria, acrescido de 20%.

## CAPÍTULO V

### Retribuição

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — As remunerações mínimas mensais auferidas pelos trabalhadores serão as constantes do anexo III.

2 — Os trabalhadores técnicos de desenho ou metalúrgicos com funções de chefia receberão, pelo menos, mais 10% que o trabalhador mais qualificado sob a sua orientação.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

1 — Quando algum trabalhador exercer, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

2 — Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder um total de 60 dias, seguidos ou não, findo o qual será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental. Durante este período vencerá de acordo com o critério estabelecido no n.º 1 da cláusula 18.<sup>a</sup>

3 — Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado prévio conhecimento ao trabalhador e ao sindicato respectivo através do mapa das quotizações.

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

5 — Considera-se ocasional o trabalho que não ocorra por período superior a 30 horas por mês, não podendo, no entanto, durante o ano, exceder 150 horas.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior, passará a receber a retribuição correspondente à categoria do substituído durante o tempo que a substituição durar.

2 — Se a substituição durar mais de 180 dias, o substituto manterá o direito à retribuição da categoria do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição do seguinte valor:

- a) Desde 1 de Março até 31 de Dezembro de 1990 — 100\$;
- b) Desde 1 de Janeiro de 1991 — 180\$.

2 — Os trabalhadores perdem o direito ao subsídio de refeição nos dias em que faltarem mais de uma hora.

3 — O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

4 — Não se aplica o disposto nos números anteriores às empresas que à data da entrada em vigor da presente cláusula já forneçam refeições comparticipadas aos seus trabalhadores ou que já pratiquem condições mais favoráveis.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### 13.º mês

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

2 — Os trabalhadores que tenham completado o período experimental, mas não concluíam um ano de serviço em 31 de Dezembro, têm direito a um subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses completados até essa data.

3 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a parte do subsídio do 13.º mês proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

4 — Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

- a) No ano da suspensão, a um subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses de serviço prestado nesse ano;

- b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

#### Cláusula 21.ª

##### Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 3800\$, de 1 de Julho a 31 de Dezembro de 1990, e de 4500\$, a partir de 1 de Janeiro de 1991, para alimentação e alojamento, ou pagamento destas despesas, contra apresentação do respectivo documento, conforme prévia opção da entidade patronal.

2 — Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonados os seguintes valores:

	A partir de 1 de Julho de 1990	A partir de 1 de Janeiro de 1991
a) Pequeno-almoço .....	180\$00	200\$00
b) Ceia .....	250\$00	275\$00
c) Almoço/jantar .....	800\$00	870\$00
d) Dormida .....	2 300\$00	2 500\$00

3 — Aos trabalhadores no desempenho do serviço externo fora da área do concelho da sede ou delegação a que o trabalhador se encontra adstrito serão pagas as despesas de deslocação, incluindo as refeições impostas pela mesma.

a) Os trabalhadores com posto de trabalho fixo que se desloquem para fora do distrito e no exercício das suas funções terão direito, além disso, a um acréscimo de remuneração de 15 %, desde que efectuem mais de duas pernoitas seguidas.

b) Os trabalhadores cujas funções impliquem deslocação mais ou menos permanente fora do distrito terão direito, além disso, a um acréscimo de remuneração de 15 % quando a deslocação seja por um período superior a uma semana ou implique passar fora o fim de semana.

c) Aos trabalhadores, enquanto em serviço externo e desde que este se circunscreva ao concelho da sede ou delegação a que se encontram adstritos, será atribuído, com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1991, um subsídio para almoço não inferior a 550\$ por cada dia de trabalho.

4 — O disposto nos números anteriores não se aplicará quando a entidade patronal tiver na localidade instalações adequadas para fornecimento de alimentação e alojamento.

5 — Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente 0,28 sobre o preço do litro de gasolina Super por cada quilómetro percorrido.

6 — Os trabalhadores, enquanto em serviço e ainda que deslocados, ficam a coberto da legislação de acidentes de trabalho, devendo as entidades patronais efectuar as comunicações legais às instituições de seguro respectivas.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 22.ª

##### Período de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito, em cada ano civil, ao gozo de 22 dias úteis de férias, sem prejuízo da sua retribuição normal.

2 — Os trabalhadores, no ano da sua admissão e desde que esta se verifique durante o 1.º semestre, terão direito a um período de férias de 11 dias úteis, sem prejuízo da sua retribuição normal.

3 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade, total ou parcial, do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

4 — No ano de cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio, que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

5 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

6 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa será concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

7 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador. Não havendo acordo e tendo sempre em atenção o funcionamento normal da empresa e o estipulado na cláusula 8.ª, alínea I), compete à entidade patronal fixar entre 1 de Maio e 31 de Outubro um período de férias que não pode ser superior a 50 % do período total. O restante período é fixado pelo trabalhador. Quando se verificar o encerramento da empresa para férias, com o acordo da maioria dos trabalhadores, estes só poderão escolher livremente o seu período de férias no respeitante à parte não gozada durante o encerramento.

Os trabalhadores dos serviços de conservação só poderão gozar férias no período de encerramento da empresa se os seus serviços não forem necessários nesse período.

8 — Na fixação do período de férias pela entidade patronal esta observará o seguinte critério de preferência: dentro de cada categoria e ou função, a antiguidade do trabalhador constará de um esquema de escala rotativa anual.

9 — Até 15 de Abril de cada ano as empresas enviarão ao Ministério do Trabalho e aos sindicatos a relação do pessoal por este abrangidos, com a indicação

do início do período de férias de cada trabalhador. Cópias dessa relação serão afixadas nas respectivas secções para conhecimento do pessoal interessado. No caso de alteração das épocas de férias por acordo das partes para período posterior a 31 de Outubro, terá de haver comunicação ao Ministério do Trabalho e aos sindicatos até esta data através de documentos devidamente assinados pelos trabalhadores visados. Qualquer alteração posterior a esta data por acordo das partes terá o mesmo tratamento.

10 — Se a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias e ou o respectivo subsídio, nos termos deste contrato, salvo por motivos de impedimento por factos não imputáveis à entidade patronal, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da remuneração correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar e ou do respectivo subsídio que deixou de receber.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Antes do início das férias os trabalhadores com direito às mesmas receberão um subsídio equivalente a 100% da respectiva retribuição mensal.

2 — Aos trabalhadores com direito a férias no ano da admissão será concedido um subsídio equivalente a 50% da respectiva retribuição mensal.

3 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à indemnização correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se já as tiverem gozado, bem como às férias e respectivo subsídio proporcionais aos meses de serviço prestado no ano da cessação.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Definição de faltas

1 — Por falta entende-se 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 completos de trabalho.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

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

- a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

- b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em organismos sindicais ou comissões de trabalhadores;
- c) Casamento, durante duas semanas;
- d) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta, até cinco dias consecutivos;
- e) Falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, até dois dias consecutivos;
- f) Nascimento de filho, durante dois dias;
- g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, no próprio dia e véspera;
- h) Prática, por parte dos trabalhadores bombeiros voluntários, de actividade no exercício das suas funções, em caso de sinistro ou qualquer situação de emergência;
- i) Doação de sangue, durante todo o dia da doação.

2 — Aplica-se o disposto na alínea e) do número anterior ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.

3 — Nos dias mencionados nas alíneas d) e e) não se incluem os necessários às viagens, que serão tidos também como faltas justificadas, até dois dias.

4 — Nos casos previstos nos números anteriores, a entidade patronal poderá exigir prova da veracidade dos factos alegados.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Definição de faltas não justificadas

São consideradas faltas não justificadas as dadas por motivos diferentes dos previstos nos n.ºs 1 e 3 da cláusula 25.<sup>a</sup>

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas

1 — As faltas dadas pelos motivos das alíneas a), c), d), e), f), g), h) e i) dos n.ºs 1 e 3 da cláusula 25.<sup>a</sup> não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias.

2 — As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal também não determinam perda de retribuição, salvo estipulação em contrário.

3 — As faltas dadas pelos motivos previstos na alínea b) do n.º 1 da cláusula 25.<sup>a</sup> não determinam diminuição do período de férias, nem perda de retribuição, até aos limites de crédito de horas concedidas, nos seguintes termos:

- a) 44 horas por mês — para dirigentes sindicais;
- b) 14 horas por mês — para delegados sindicais ou membros da comissão de trabalhadores.

4 — A comunicação e prova sobre faltas justificadas regula-se pelo previsto na lei.

5 — As faltas não justificadas implicam a perda de retribuição e poderão dar lugar a procedimento disciplinar, nos termos da lei.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Causas e regime

O contrato de trabalho só pode cessar por qualquer das formas e segundo os termos previstos na lei.

## CAPÍTULO VIII

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário e culposos, quer conste de acção ou omissão, que viole os deveres decorrentes da lei e deste contrato.

2 — As sanções disciplinares que poderão ser aplicadas são as seguintes:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

3 — A sanção prevista na alínea c) do número anterior não pode exceder 5 dias por cada infracção disciplinar e 20 dias em cada ano civil. Este limite poderá, no entanto, ser alargado até 12 dias, quando circunstâncias excepcionais o aconselham.

4 — Para a graduação da sanção a aplicar deve atender-se à natureza e gravidade da infracção, à categoria e posição hierárquica do trabalhador e ao seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais do que uma sanção pela mesma infracção.

5 — Para os efeitos previstos no número anterior, deve a entidade patronal manter devidamente actualizado o registo de sanções disciplinares de cada trabalhador e juntar sempre certificado deste a qualquer processo disciplinar que seja instaurado.

6 — As sanções disciplinares previstas nas alíneas c) e d) do n.º 2 desta cláusula serão obrigatoriamente precedidas de processo disciplinar, sem o que serão consideradas nulas. Para a sanção prevista na alínea b) é sempre obrigatória a audição do trabalhador e haverá lugar a processo disciplinar quando a sanção não seja aceite por este e requeira a sua instauração.

7 — A sanção disciplinar deverá ser executada até ao limite máximo de 30 dias após ter sido comunicada ao trabalhador.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver legitimamente reclamado, por si ou por iniciativa do sindicato que o represente, contra as condições de trabalho;

- b) Recusar o cumprimento de ordens a que não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, delegado sindical ou comissão de greve;
- d) Invocar ou pretender exercer direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Depor como testemunha de colegas em processo disciplinar ou judicial.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva qualquer sanção aplicada ao trabalhador nos termos do n.º 1 desta cláusula e ainda dentro dos prazos legais em que esta garantia se mantém.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Consequência da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de quaisquer sanções abusivas nos termos da cláusula anterior obriga a entidade patronal a indemnizar o trabalhador nos termos gerais do direito, com as alterações seguintes:

- a) Se a sanção for despedimento, a indemnização por que o trabalhador venha a optar não será inferior ao dobro da fixada na lei;
- b) Se a sanção for a suspensão com perda de retribuição, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Exercício do poder disciplinar

1 — O poder disciplinar exerce-se através de processo disciplinar.

2 — A entidade patronal deverá dar conhecimento ao trabalhador da instauração do processo disciplinar, em carta registada com aviso de recepção, e logo que verifique existirem indícios de infracção disciplinar; nessa comunicação deverá informar o trabalhador de que pode, querendo, solicitar à entidade patronal que esta faça igual comunicação ao respectivo sindicato.

3 — O processo disciplinar incluirá, obrigatoriamente, uma nota de culpa, de que será enviada cópia ao trabalhador, por carta registada com aviso de recepção, com a descrição fundamentada dos factos que lhe são imputados.

4 — O trabalhador dispõe de um prazo de cinco dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para a sua defesa, nomeadamente rol de testemunhas.

5 — O trabalhador pode requerer a presença de um representante do seu sindicato em todas as diligências processuais posteriores ao envio da nota de culpa.

6 — Enquanto decorrer o processo disciplinar, poderá a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador nos casos previstos na lei, assegurando-lhe, no entanto, todos os direitos e regalias que auferia se estivesse ao serviço.

7 — São requisitos essenciais o envio da nota de culpa, audição das testemunhas arroladas e realização de todas as diligências solicitadas pelo trabalhador.

8 — O processo disciplinar deverá iniciar-se até 30 dias após o conhecimento da prática da infracção pela entidade patronal, ou superior hierárquico do trabalhador, e estar concluído no prazo de 60 dias contado a partir da recepção da nota de culpa.

9 — Concluída a instrução do processo disciplinar, deverá a entidade patronal proferir decisão fundamentada no prazo de 30 dias.

## CAPÍTULO IX

### Segurança Social

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de segurança social que obrigatoriamente os abranjam, nos termos da lei.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Complemento do subsídio por acidente de trabalho

Em caso de incapacidade temporária por acidente de trabalho adquirido ao serviço, compete à entidade patronal repor o vencimento até, perfazer a sua totalidade de retribuição mensal, no caso de as companhias seguradoras o não fazerem, até ao limite de quatro meses.

## CAPÍTULO X

### Higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — As entidades patronais instalarão os trabalhadores em boas condições de higiene e deverão dotar os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

2 — Aos trabalhadores que contactem com produtos nocivos para a sua saúde ou sujeitos a humidades e a intempérie a entidade patronal obriga-se a fornecer-lhes gratuitamente os adequados equipamentos de protecção.

## CAPÍTULO XI

### Direitos especiais

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Direitos da mulher trabalhadora

Além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos:

- a) Durante o período de gravidez, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande

esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas ou transportes inadequados;

- b) Dois períodos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que aleitem os seus filhos;
- c) Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias por mês, com pagamento facultativo da retribuição;
- d) O emprego a meio tempo, com a correspondente retribuição, desde que os interesses familiares da trabalhadora o exijam e não haja sacrifício incompatível para a entidade patronal.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores menores

1 — As entidades patronais e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2 — As entidades patronais devem cumprir, em relação aos menores ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativas a aprendizagem e formação profissional.

3 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas das entidades patronais, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

4 — Pelo menos uma vez por ano as entidades patronais devem assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e do desenvolvimento físico normal.

5 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores-estudantes

Aos trabalhadores-estudantes que frequentem cursos oficiais ou oficializados, e nos dias em que tenham aulas, a entidade patronal concederá autorização para saída dos locais de trabalho pelo tempo estritamente necessário, até ao limite de duas horas, para deslocação até ao local onde é ministrado o ensino, sem prejuízo de retribuição.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Seguro e fundo para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimentos têm direito a um abono mensal para falhas do seguinte montante:

- a) Desde 1 de Março até 31 de Dezembro de 1990, 2500\$;
- b) A partir de Janeiro de 1991, 2800\$.

Este abono fará parte integrante da retribuição do trabalhador enquanto este se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para faltas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores que trabalhem em regime de dois ou três turnos rotativos terão direito a um subsídio do seguinte valor mensal:

- a) Desde 1 de Março até 31 de Dezembro de 1990, 4000\$;
- b) A partir de 1 de Janeiro de 1991, 4400\$.

2 — Independentemente do subsídio de turno, o trabalhador terá direito ao pagamento do acréscimo legal por trabalho nocturno em relação ao vencimento base.

## CAPÍTULO XII

### Questões gerais e transitórias

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

1 — Todos os casos omissos neste contrato serão regidos pelas leis gerais do trabalho.

2 — Os casos omissos referentes a categorias profissionais que já tenham constado de contratação colectiva anterior reger-se-ão pelo recurso ao aí previsto quanto à definição de funções, acesso e enquadramento na tabela salarial.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

As entidades patronais abrangidas por este contrato obrigam-se a liquidar na sede ou delegações sindicais respectivas, até ao dia 15 de cada mês, as verbas correspondentes à quotização sindical, acompanhadas dos mapas de quotização convenientemente preenchidos.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Garantia de manutenção de regalias

As disposições do presente CCT expressamente se consideram, no seu conjunto, mais favoráveis para os trabalhadores que as anteriormente vigentes. Contudo, da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

## ANEXO I

### Categorias profissionais

#### GRUPO A

##### Trabalhadores de armazém

##### Categorias e definição

*Encarregado geral de armazém.* — É o trabalhador que organiza, dirige e coordena a actividade dos encarregados de armazém que estão sob as suas ordens.

*Controlador de qualidade.* — É o trabalhador que nos armazéns presta assistência técnica aos diversos serviços, designadamente de engarrafamento, e realiza inspecções sobre a qualidade do trabalho executado e produtividade atingida. Verifica a qualidade dos materiais utilizados, submetendo-os a exames minuciosos, servindo-se de instrumentos de verificação e medida ou observando a forma de cumprimento das normas de produção da empresa; regista e transmite superiormente todas as anomalias encontradas, a fim de se efectuarem correcções ou apurarem responsabilidades.

*Encarregado de armazém.* — É o trabalhador que organiza, dirige e coordena, segundo especificações que lhe são fornecidas, os diversos trabalhos de um armazém de vinhos, orientando os profissionais sob as suas ordens e estabelecendo a forma mais conveniente para utilização da mão-de-obra, instalações e equipamentos, controla e regista as entradas e saídas do armazém e mantém actualizado o registo de existências.

*Ajudante do controlador de qualidade.* — É o trabalhador que coadjuva o controlador de qualidade e o substitui nas ausências.

*Encarregado (secção de pintura).* — É o trabalhador que organiza, dirige e coordena a actividade da secção de pintura.

*Ajudante de encarregado de armazém.* — É o trabalhador que colabora com o encarregado de armazém, coadjuvando-o na execução das tarefas que lhe estão atribuídas e substituindo-o nas suas ausências e impedimentos.

*Chefe de equipa (secção de pintura).* — É o trabalhador que, para além das funções de chefia de coordenação, tem a seu cargo o correcto funcionamento da arca de recozimento.

*Operador de máquinas.* — É o trabalhador que predominantemente opera e vigia o funcionamento de instalações de refrigeração, pasteurização, centrifugação, gaseificação ou destilação (de bagaço e vinho), competindo-lhe a regulamentação das máquinas, segundo programas superiormente estabelecidos.

*Preparador de tintas (secção de pintura).* — É o trabalhador que predominantemente tem a seu cargo a preparação das tintas para a linha de pintura.

*Preparador de vinhos espumosos «degorgeur».* — É o trabalhador que extrai o depósito acumulado sobre a rolha no decurso da preparação dos vinhos espumosos.



**Operador do empilhador.** — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas empilhadoras.

**Profissional de armazém.** — É o trabalhador que procede às operações necessárias à recepção, manuseamento e expedição de vinho e serviços complementares de armazém.

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

**Operador da linha de pintura (secção de pintura).** — É o trabalhador que predominantemente tem a seu cargo a alimentação, enforna, desenforna e escolha das garrafas após a pintura.

**Engarrafadeira.** — É a trabalhadora que procede ao engarrafamento de vinhos por processos manuais ou mecânicos e aos serviços complementares de armazém.

#### GRUPO B

##### Tanoeiros

###### Categorias e definição

**Mestre de oficina.** — É o trabalhador que superintende em todos os serviços na oficina, devendo dar a sua opinião na escolha de materiais inerentes ao ofício.

**Encarregado de tanoaria.** — É o trabalhador que na dependência do mestre de oficina, quando ele existir, orienta o trabalho dos tanoeiros.

**Ajudante de encarregado de tanoaria.** — É o trabalhador que colabora com o encarregado, coadjuvando-o na execução das tarefas que lhe estão atribuídas e substituindo-o na sua ausência ou impedimento.

**Construtor de tonéis e balseiros.** — É o trabalhador que especificamente é responsável pela construção de tonéis e balseiros, segundo as necessidades de capacidade da empresa.

**Tanoeiro de 1.ª** — É o trabalhador responsável pela construção de vasilhas até 800 l, com acabamentos perfeitos, estanques e sem nós e repasses. Emenda madeira que se parta durante a construção ou que se estrafie. Faz acertos de medição, quando não corresponda às medidas exigidas.

**Tanoeiro de 2.ª** — É o trabalhador que executa as mesmas funções do tanoeiro de 1.ª, embora sem exigência da mesma produção e perfeição. A actividade deve ser predominantemente de aperfeiçoamento para tanoeiro de 1.ª

**Barrileiro.** — É o trabalhador que após o período de aprendizagem terá de construir vasilhas de capacidade inferior a 300 l, com madeira devidamente aparelhada que lhe é entregue.

**Serrador.** — É o trabalhador que tem a missão de serrar madeiras apropriadas para agasalhar vinho e outras bebidas espirituosas em diversas talhas e espessuras.

**Mecânico de tanoaria ou operário de máquinas.** — É o trabalhador que se ocupa da preparação de madeiras para entrega aos trabalhadores das categorias acima referidas.

**Trabalhador não diferenciado.** — É o trabalhador que faz o arrumo da tanoaria, procedendo à lavagem e limpeza do vasilhame novo ou reparado.

**Aprendiz.** — É o trabalhador que auxilia os profissionais, passando, após três anos de estágio, à categoria imediata, se ficar aprovado em exame profissional, ou a trabalhador não diferenciado, se nele for considerado inapto, nos termos fixados para o acesso.

#### GRUPO C

##### Caixeiros

###### Categorias e definição

**Caixeiro-encarregado.** — É o trabalhador que substitui o patrão ou gerente comercial, na ausência destes, e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

**Caixeiro-chefe de secção.** — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção do estabelecimento com um mínimo de três profissionais.

**Caixeiro.** — É o trabalhador com condições de chefia habilitado a desempenhar em absoluto todas as funções que, segundo os usos e costumes, são inerentes a tal categoria.

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

**Praticante de caixeiro.** — É o trabalhador que, em estabelecimento de venda por grosso, está em regime de aprendizagem.

#### GRUPO D

##### Fogoeiros

###### Categorias e definição

**Fogoeiro.** — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogoeiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tubular de fornalhas e condutas, devendo, ainda, providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

**Chegador.** — É o trabalhador também designado por «ajudante» ou «aprendiz de fogoeiro» que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogoeiro, assegura o abastecimento de combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor de carregamento manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções, nos termos do artigo 14.º do Regulamento da Profissão de Fogoeiro.

## GRUPO E

### Motoristas

#### Categorias e definição

*Motorista.* — É o profissional que conduz viaturas e zela pela sua conservação.

## GRUPO F

### Empregados de garagem

#### Categorias e definição

*Encarregado de tráfego.* — É o trabalhador que orienta e dirige o pessoal de transportes, fazendo a sua distribuição pelas viaturas.

*Ajudante de motorista.* — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção e limpeza do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo de carga e procede à sua entrega nos domicílios, podendo ainda fazer a cobrança das mercadorias.

*Servente de viaturas de carga.* — É o trabalhador que carrega e descarrega as mercadorias transportadas nos veículos de carga e faz entregas de volumes nos locais indicados pela firma.

*Lubrificador.* — É o trabalhador que procede à lubrificação dos veículos, muda de óleo do motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os respectivos óleos indicados, verifica os níveis da caixa de direcção, bateria e depósito, óleo e travões e substitui o filtro de óleo do motor.

*Lavador.* — É o trabalhador que procede à lavagem completa e simples de veículos, quer por sistema manual, quer por meio de máquinas.

## GRUPO G

### Desenhadores

#### Categorias e definição

*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, efectua os cálculos que, não sendo específicos de engenheiros ou engenheiros técnicos, sejam necessários à sua estruturação e interligação, respeita e indica as normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar elementos para o orçamento.

*Desenhador.* — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (por exemplo, *croquis*), executa peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua compatibilização e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimentos de fabricação e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector,

efectua cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

*Tirocinante.* — É o trabalhador que, coadjuvando os trabalhadores das categorias superiores, faz tirocinio para ingressar na categoria de desenhador.

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

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

## GRUPO H

### Trabalhadores electricistas

#### Categorias e definição

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

*Chefe de equipa.* — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial responsável pelos trabalhos da sua especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências em dirigir uma equipa de trabalhadores da sua função.

*Oficial.* — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

*Pré-oficial.* — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menos responsabilidade.

*Ajudante.* — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

*Aprendiz.* — É o trabalhador que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

## GRUPO I

### Trabalhadores metalúrgicos

#### Categorias e definição

*Serralheiro mecânico.* — É o profissional que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que para aproveitamento de órgãos mecânicos procedam à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucatas.

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

**Torneiro mecânico.** — É o profissional 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.

**Pintor.** — É o profissional que, por imersão, a pincel ou a pistola, ou ainda por outro processo específico, incluindo o de pintura electrostática, aplica tinta de acabamento sem que tenha de proceder à preparação das superfícies a pintar. Não se incluem nesta categoria os profissionais que procedam à pintura de automóveis.

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

#### GRUPO J

##### Trabalhadores da construção civil

###### Categorias e definição

**Encarregado.** — É o trabalhador que dirige um grupo de trabalhadores da mesma ou de várias profissões deste sector.

**Trolha ou pedreiro de acabamentos.** — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo ou bloco, assentamentos de manilhas, tubos, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

**Carpinteiro de limpos.** — É o trabalhador que, predominantemente, trabalha em madeira, incluindo os respectivos acabamentos no banco da oficina ou na obra, para o que poderá utilizar ferramentas mecânicas ou manuais apropriadas.

**Mecânico de carpintaria.** — É o trabalhador que trabalha em madeira com serra de fita, engenho de furar, torno, garlopa, tupia, plaina e outras máquinas para fabricação de estruturas.

**Pedreiro.** — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenaria de tijolo, pedra ou blocos, podendo fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

**Pintor.** — É o trabalhador que, predominantemente, executa qualquer trabalho de pintura nas obras da empresa.

**Marcador de madeira.** — É o trabalhador que, predominantemente, marca a madeira através de tipos de letras e gravuras metálicas previamente aquecidas e por meio de uma prensa adaptada para o efeito.

**Carpinteiro de embalagem ou caixoteiro.** — É o trabalhador que fabrica diversos tipos de embalagem de madeira, escolhe, serra e trabalha a madeira segundo as medidas ou formas requeridas, monta as partes com-

ponentes e liga-as por pregagem ou outro processo e confecciona ou coloca tampas. Por vezes emprega na confecção das embalagens material derivado de madeira ou cartão.

**Servente.** — É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissional que trabalha nas obras ou na oficina, ou em qualquer local em que se justifique a sua presença, e que tenha mais de 18 anos de idade.

#### GRUPO L

##### Trabalhadores químicos

**Analista principal.** — É o trabalhador que executa análises quantitativas e qualitativas que exigem conhecimentos técnicos elevados no domínio da química laboratorial ou industrial. Ensaia e determina os tratamentos físico-químicos a fazer aos vinhos e seus derivados.

**Analista (químicos).** — É o trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedade de matérias-primas e ou produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

**Estagiário (químicos).** — É o trabalhador que realiza um estágio de adaptação às funções de analista.

**Preparador (químico).** — É o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos e físico-químicos sob orientação de um assistente analista, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação do equipamento e executando outras tarefas acessórias.

#### GRUPO M

##### Trabalhadores hoteleiros

**Encarregado de refeitório.** — É o trabalhador que organiza, coordena, vigia e dirige os serviços de hotelaria da empresa; fiscaliza o trabalho do pessoal do sector; é responsável pelas mercadorias e utensílios que lhe estão 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 colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos, em colaboração com o médico de medicina no trabalho; vela pelo cumprimento das regras de higiene e segurança, eficiência e disciplina, dá parecer sobre a valorização, admissão ou despedimento do pessoal a seu cargo.

**Chefe de cozinha.** — É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha nas cantinas, elabora ou contribui para a elaboração das ementas de acordo com o encarregado, com uma certa antecendência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptí-

veis de aquisição e outros factores; requisita às secções respectivas os géneros que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal de cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir; cria receitas e prepara especialidades, em prata e garante, acompanha o andamento dos cozinheiros, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido, verifica a ordem e a limpeza de todos os sectores e utensílios de cozinha, propõe superiormente os turnos de trabalho e a admissão de pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha e é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo dos consumos; dá informações sobre as quantidades necessárias às confecções dos pratos ou ementas.

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

**Ecónomo.** — É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as mercadorias e artigos diversos destinados à exploração das cantinas, refeitórios e estabelecimentos similares; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade, qualidade e preço com o discriminado nas notas de encomenda ou requisições; toma providências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados, conforme a sua natureza; é responsável pela sua conservação e beneficiação de acordo com a legislação sanitária e de salubridade; fornece às secções de produção, venda e manutenção os produtos solicitados mediante as requisições internas devidamente autorizadas; mantém sempre em ordem os ficheiros de preço de custo; escreva as fichas e mapas de entradas, saídas e devoluções, quando este serviço for da competência do economato; elabora as requisições para os fornecedores que lhe sejam determinados, com vista a manter as existências mínimas fixadas superiormente e também as dos artigos de consumo imediato; procede periodicamente a inventários das existências, em que pode ser assistido pelos serviços de controlo ou por quem for superiormente indicado; fornece elementos pormenorizados justificativos das eventuais diferenças entre o inventário físico e as existências anotadas nas respectivas fichas; responsabiliza-se pelas existências a seu cargo; ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais do economato.

**Empregado de balcão.** — É o trabalhador que alimenta o balcão *self-service* de carnes frias, queijos, manteigas, iogurtes, saladas diversas, frutas, bebidas, pão, etc.; coloca copos, talheres e guardanapos; requisita ao ecónomo ou despenseiro os víveres e bebidas de que necessita; prepara saladas e carnes frias; recebe e confere o pão; controla os artigos vendidos e faz o respectivo mapa de entrada de víveres e de receitas; guarda nos locais determinados os excedentes do balcão.

**Controlador-caixa.** — É o trabalhador que controla e regista na caixa registadora, parceladamente, os alimentos que os utentes transportam no tabuleiro e ou regista na caixa registadora e recebe o valor em dinheiro ou senhas; presta conta dos valores recebidos; prepara e coloca nas mesas guardanapos, canecas com água, etc.; ajuda, eventualmente, noutros serviços do sector.

**Copeiro.** — É o trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento da máquina de lavar louça; regula a entrada e temperatura de água; mistura o detergente na quantidade requerida; fixa o tempo de funcionamento; coloca os utensílios a lavar em tabuleiros apropriados ao tipo de louça a lavar; lava na banca da louça os utensílios que não podem ou não devem ser lavados na máquina de lavar; lava em banca própria a louça da cozinha (tachos, panelas, frigideiras e demais utensílios de cozinha); arruma nos seus lugares próprios os utensílios lavados.

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

#### GRUPO N

##### Técnico agrário

**Engenheiro técnico agrário.** — É o trabalhador que exerce dentro da empresa as funções compatíveis e correspondentes às suas habilitações específicas.

**Técnico estagiário.** — É o trabalhador no primeiro ano da sua actividade.

#### GRUPO O

##### Serviços auxiliares

**Contínuo.** — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar diversos serviços análogos.

**Porteiro.** — É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que devem dirigir-se; por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos; pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência.

**Guarda.** — É o trabalhador maior de 21 anos de idade que assegura a defesa e conservação das instalações e outros valores que lhe sejam confiados.

**Servente de limpeza.** — É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

**Paquete.** — É o trabalhador menor de 18 anos de idade que executa unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

## ANEXO II

### Condições de admissão — Quadros e acessos

#### A — Trabalhadores de armazém

1 — *Condições de admissão.* — Idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

##### 2 — *Dotações mínimas:*

2.1 — Um trabalhador com a categoria de encarregado geral de armazém nas empresas em que haja 30 ou mais trabalhadores de armazém.

2.2 — Um ajudante de encarregado de armazém por cada grupo de 10 trabalhadores de armazém, com excepção do disposto no n.º 2.4.

2.3 — Por cada dois ajudantes de encarregado de armazém um deles terá a categoria de encarregado de armazém.

2.4 — Um trabalhador com a categoria de encarregado de armazém quando existam cinco ou mais trabalhadores de armazém.

##### 3 — *Acesso:*

3.1 — O profissional de armazém maior de 18 anos de idade terá um período de adaptação de um ano, incluindo o período experimental.

3.2 — Se o profissional de armazém vier de outra empresa deste sector onde já tiver adquirido a categoria de profissional de armazém, esse período de adaptação será reduzido a seis meses. Para beneficiar desta redução terá de fazer prova, no momento da admissão, dessa anterior situação, mediante apresentação de documento comprovativo, em duplicado, ficando este na posse do trabalhador depois de assinado pela entidade patronal.

3.3 — Se o profissional de armazém, ao fazer 18 anos de idade, ainda não tiver um ano de casa, terá de completar o tempo suficiente para um ano, o qual funcionará como período de adaptação.

3.4 — A engarrafadeira terá um período de adaptação de seis meses, incluindo o período experimental, contando-se para este efeito o tempo de serviço noutra empresa do sector, nos termos do n.º 2.

#### B — Trabalhadores de tanoaria

1 — *Condições de admissão.* — Idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

##### 2 — *Dotações mínimas:*

2.1 — Um trabalhador com a categoria de mestre de oficina nas empresas em que haja 30 ou mais trabalhadores de tanoaria.

2.2 — Um trabalhador com a categoria de encarregado nas empresas em que haja cinco ou mais trabalhadores de tanoaria.

2.3 — Um ajudante de encarregado de tanoaria por cada grupo de 10 trabalhadores de tanoaria.

2.4 — Havendo um só profissional tanoeiro, este terá obrigatoriamente a categoria de tanoeiro de 1.ª

##### 3 — *Aprendizagem e acesso:*

3.1 — A duração da aprendizagem é de três anos, divididos para o efeito de remuneração em três períodos anuais.

3.2 — As empresas obrigam-se a designar, de acordo com o órgão sindical que representar os trabalhadores do interior da empresa, um ou mais encarregados de aprendizagem e formação profissional, incumbidos de orientar e acompanhar a preparação profissional dos aprendizes.

3.3 — Os encarregados de aprendizagem e formação profissional deverão ser trabalhadores de reconhecida categoria profissional e moral, aprovados pelo sindicato.

3.4 — Em Outubro de cada ano as empresas darão conhecimento ao sindicato dos programas de aprendizagem e formação profissional, bem como dos encarregados de aprendizagem designados nos termos do número anterior.

3.5 — Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem que já possui, com indicação do sector em que a aprendizagem se verificou.

3.6 — O número total de aprendizes não poderá exceder 50% do número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se preveja a aprendizagem, podendo, no entanto, haver sempre um aprendiz.

3.7 — Os aprendizes de tanoeiro, de serrador e de mecânico de tanoaria, logo que completarem três anos de estágio, passarão à categoria de tanoeiro de 2.ª, de serrador ou mecânico de tanoaria, de acordo com o seu sector profissional, depois de aprovados em exame profissional para a respectiva categoria, feito perante um representante da entidade patronal e um do sindicato e, ainda, um técnico escolhido de comum acordo, que funcionará como árbitro.

3.8 — Caso não obtenha aprovação nesse exame, o interessado terá mais um ano de aprendizagem, com o vencimento de trabalhador não diferenciado, podendo então requerer novo exame no prazo de seis meses. Se a decisão do júri for novamente desfavorável, poderá ainda o trabalhador requerer um último exame no prazo de seis meses, passando à categoria de trabalhador não diferenciado, caso não obtenha aprovação.

3.9 — O tanoeiro de 2.ª permanecerá durante um período nunca superior a dois anos naquela categoria, findo o qual será obrigatoriamente classificado como tanoeiro de 1.ª

3.10 — Poderão requerer exame para acesso à categoria imediata os aprendizes que se encontrem em condições para tal, mesmo antes de concluir o tempo normal de aprendizagem.

#### C — Caixeiros

1 — *Condições de admissão.* — Idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — *Dotações mínimas.* — Um caixeiro-chefe de secção sempre que o número de profissionais seja igual ou superior a três.

##### 3 — *Acesso:*

3.1 — O praticante, logo que complete dois anos de prática ou atinja 18 anos de idade, será obrigatoriamente promovido a caixeiro-encarregado.

3.2 — O caixeiro-ajudante, após dois anos de permanência nesta categoria, será promovido a caixeiro.

## D — Fogueiros

1 — *Condições de admissão.* — Idade de 18 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — *Dotações mínimas.* — Havendo três ou mais trabalhadores fogueiros, um deles será classificado como encarregado.

3 — *Aprendizagem e acesso:*

3.1 — Os ajudantes ou aprendizes, para ascenderem à categoria de fogueiro, terão de efectuar estágios de aprendizagem nos termos regulamentares, os quais são de um, dois e quatro anos, em instalações de vapor de 3.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 1.<sup>a</sup> categorias, respectivamente, e ser aprovados em exame.

## E — Motoristas

1 — *Condições de admissão.* — Idade de 18 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — *Dotações especiais:*

2.1 — Todo o motorista profissional, quando no exercício das suas funções em veículos de carga, terá de ser acompanhado por ajudante de motorista, sempre que aquele o solicite e o serviço o justifique.

## F — Trabalhadores em garagens

*Condições de admissão.* — Idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

## H — Trabalhadores electricistas

1 — *Condições de admissão.* — Idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — *Dotações mínimas:*

2.1 — Um chefe de equipa nos estabelecimentos com três ou mais oficiais electricistas.

2.2 — Um encarregado nas empresas que tiverem ao seu serviço cinco oficiais.

2.3 — O número de aprendizes não pode ser superior a 100% do número de oficiais e pré-oficiais.

2.4 — O número de pré-oficiais e ajudantes, no seu conjunto, não pode exceder em 100% o número de oficiais.

3 — *Aprendizagem e acesso:*

3.1 — Nas categorias profissionais inferiores a oficiais observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

- Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após dois períodos de nove meses de aprendizagem;
- Os ajudantes, após dois períodos de um ano nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;
- Os pré-oficiais, após três períodos de oito meses de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

4 — *Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas:*

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

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

## I — Trabalhadores metalúrgicos

1 — *Condições de admissão.* — Idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — *Dotações mínimas:*

2.1 — As proporções mínimas devem basear-se no conjunto de profissionais da mesma categoria profissional, consoante o seguinte quadro de densidades:

Número de trabalhadores	Classe das categorias			
	1. <sup>a</sup> classe	2. <sup>a</sup> classe	3. <sup>a</sup> classe	Praticante
1 .....	1	-	-	-
2 .....	1	-	1	-
3 .....	1	1	-	1
4 .....	1	1	1	1
5 .....	1	2	1	1
6 .....	1	2	2	1
7 .....	2	2	2	1
8 .....	2	2	2	2
9 .....	2	3	2	2
10 .....	3	3	2	2

3 — *Aprendizagem, tirocínio e acesso:*

I — *Aprendizagem:*

A — 3.1 — São admitidos na categoria de aprendizes os jovens dos 16 aos 17 anos que ingressem em profissão onde a mesma seja permitida.

3.2 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores menores de 17 anos de idade que sejam admitidos com curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular.

3.3 — Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclua um dos cursos referidos no número anterior, será obrigatoriamente promovido a praticante.

3.4 — Não haverá mais de 50% de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê a aprendizagem.

B — 1 — O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para o efeito de antiguidade, desde que seja certificado nos termos do número seguinte.

2 — Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz, ser-lhe-á passado, obrigatoriamente, um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem que já possui, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

C — Ascendem à categoria de praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

II — *Tirocínio:*

1 — Praticantes são os profissionais que fazem tirocínio para qualquer das profissões.

2 — A idade mínima de admissão dos praticantes é de 17 anos de idade.

3 — São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico oficial ou particular.

4 — Na categoria profissional de lubrificador os trabalhadores são directamente admitidos como praticantes.

5 — O período máximo de tirocínio dos praticantes será de dois anos.

6 — O tempo de tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade dos praticantes, de acordo com certificado comprovativo do exercício do tirocínio obrigatoriamente passado pela empresa ou sindicato respectivo.

### III — Acesso:

1 — Os profissionais de 3.<sup>a</sup> classe que completem dois anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior.

2 — Os trabalhadores que se encontrem há mais de três anos na 2.<sup>a</sup> classe de qualquer categoria, na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior.

3 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 1 e 2, conta-se todo o tempo de permanência nas mesmas classe e empresa.

### M — Trabalhadores hoteleiros

#### 1 — Condições de admissão:

- Idade de 16 anos e habilitações mínimas legais;
- O pessoal de cantina ou refeitório terá de se munir da respectiva carteira profissional ou cartão de aprendiz, nos termos da regulamentação própria, além do boletim de sanidade;
- Têm preferência na admissão os diplomados por escolas profissionais da indústria hoteleira já titulares da respectiva carteira profissional e os trabalhadores titulares da carteira profissional que tenham sido aprovados em curso de aperfeiçoamento em escolas hoteleiras.

#### 2 — Aprendizagem e estágio:

2.1 — Só serão permitidos os estágios e a aprendizagem na secção de cozinha quando limitados à existência de um estagiário ou aprendiz para cada cozinheiro ou chefe de cozinha.

2.2 — O período de aprendizagem e o período de estágio são de um ano cada um, decorrido o qual o aprendiz passará a estagiário e este a cozinheiro, respectivamente.

2.3 — Logo que concluído o período de aprendizagem referido no n.º 2.2, deverão os interessados comunicá-lo ao sindicato.

### L — Trabalhadores químicos

#### 1 — Condições mínimas:

1.1 — *Analista principal.* — Curso de química laboratorial do instituto industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

1.2 — *Analista e estagiário.* — Curso auxiliar de laboratório químico da escola industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

#### 2 — Acesso:

Os trabalhadores admitidos para a categoria de estagiário passarão automaticamente à de analista findo o primeiro ano de serviço.

### N — Trabalhadores técnicos agrários

1 — *Condições de admissão.* — As habilitações mínimas são o curso de regente agrícola ou o bacharelato em ciências agrárias.

#### 2 — Estágio e acesso:

2.1 — Os trabalhadores que iniciem a carreira técnica agrária são classificados como técnicos estagiários.

2.2 — O período máximo na qualidade de técnico estagiário será de um ano, findo o qual ficará classificado como engenheiro técnico agrário.

### O — Trabalhadores de serviços auxiliares

1 — *Condições de admissão.* — Idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

#### 2 — Acesso:

2.1 — Os contínuos, guardas e porteiros, logo que completem as habilitações mínimas exigidas para o ingresso em trabalhador de escritório, serão promovidos a uma das categorias desse grupo, sem prejuízo de poderem continuar adstritos ao seu serviço próprio enquanto não houver vagas nos serviços respectivos. Poderão, no entanto, não ingressar numa dessas categorias se declararem inequivocamente e por escrito que desejam continuar no desempenho das suas funções.

2.2 — Os paquetes serão promovidos a estagiários logo que completem as respectivas habilitações mínimas. Caso não disponham dessas habilitações e logo que atinjam 18 anos de idade ascenderão a contínuos ou porteiros.

### ANEXO III

#### Remunerações mínimas mensais

1 — *Início de efeitos.* — As remunerações mínimas mensais constantes das tabelas salariais anexas terão efeitos nos termos constantes da nota inserida em rodapé.

#### 2 — Critério de aplicação das tabelas salariais:

Tabela I — empresas inscritas na Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos — ACIBEV e na Associação do Norte dos Comerciantes, Industriais, Produtores, Engarrafadores, Vinificadores e Exportadores.

tadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas —  
ANCEVE;  
Tabela II — empresas inscritas na Associação dos  
Exportadores de Vinho do Porto —AEVP.

Grau	Tabela I	Tabela II
A .....	72 500\$00	95 100\$00
B .....	67 900\$00	88 600\$00
C .....	63 800\$00	83 800\$00
D .....	58 700\$00	78 100\$00
E .....	57 400\$00	75 700\$00
F .....	55 900\$00	73 200\$00
G .....	54 600\$00	71 700\$00
H .....	51 400\$00	68 200\$00
I .....	50 100\$00	66 300\$00
J .....	48 700\$00	64 300\$00
L .....	47 900\$00	63 300\$00
M .....	44 300\$00	56 900\$00
N .....	42 000\$00	54 600\$00
O .....	41 200\$00	51 200\$00
P .....	35 000\$00	44 100\$00
Q .....	32 000\$00	39 800\$00
R .....	27 800\$00	33 400\$00
S .....	26 700\$00	29 400\$00
T .....	25 000\$00	26 200\$00

Nota. — Esta tabela salarial produz efeitos desde 1 de Março até 31 de Dezembro de 1990 e as categorias profissionais e seu enquadramento na grelha respeitam a regulamentação colectiva anteriormente aplicada.

Grau	Categorias profissionais	Remunerações	
		Tabela I	Tabela II
A	Analista principal (químicos) ..... Engenheiro técnico agrícola .....	81 600\$00	107 000\$00
B	Controlador de qualidade (armazém) Encarregado geral (armazém) ..... Encarregado (electricista) ..... Projectista ..... Caixeiro-encarregado .....	76 400\$00	99 700\$00
C	Caixeiro-chefe de secção ..... Chefe de equipa (electricista) ..... Desenhador (mais de seis anos) ... Mestre de oficina (tanoaria) .....	71 800\$00	94 300\$00
D	Desenhador (três a seis anos) ..... Engenheiro técnico agrícola estagiário	66 100\$00	87 900\$00
E	Ajudante controlador de qualidade (armazém) ..... Analista (químico) ..... Chefe de cozinha ..... Desenhador (até três anos) ..... Encarregado de armazém ..... Encarregado (secção de pintura de garrafas) ..... Encarregado (construção civil) ..... Encarregado de refeitório ..... Encarregado de tanoaria ..... Encarregado de tráfego ..... Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Mecânico de automóveis de 1. <sup>a</sup> ... Oficial electricista ..... Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	64 600\$00	85 200\$00
F	Motorista de pesados .....	62 900\$00	82 400\$00

Grau	Categorias profissionais	Remunerações	
		Tabela I	Tabela II
G	Ajudante de encarregado de armazém Ajudante de encarregado de tanoaria Chefe de equipa (secção de pintura de garrafas) ..... Ecónomo ..... Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> ..... Mecânico de automóveis de 2. <sup>a</sup> ... Pintor (metalúrgico) ..... Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	61 500\$00	80 700\$00
H	Analista estagiário (químico) ..... Arquivista técnico ..... Caixeiro ..... Carpinteiro de limpos ..... Construtor de tonéis e balseiros... Cozinheiro ..... Fogoeiro de 3. <sup>a</sup> ..... Mecânico de automóveis de 3. <sup>a</sup> ... Mecânico de carpintaria ..... Motorista de ligeiros ..... Operador heliográfico ..... Operador de máquinas (armazém)... Pedreiro ..... Preparador de tintas (secção de pintura de garrafas) ..... Pintor (construção civil) ..... Preparador (químico) ..... Serrador (tanoaria) ..... Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> ..... Tanoeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Tirocinante do 2. <sup>o</sup> ano (desenhador) Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup> ..... Trolha ou pedreiro de acabamentos	57 900\$00	76 800\$00
I	Preparador de vinhos espumosos ( <i>de-gorgeur</i> ) ..... Marcador de madeiras ..... Pré-oficial do 3. <sup>o</sup> período (electricista)	56 400\$00	74 600\$00
J	Lubrificador (metalúrgico) ..... Operador de empilhador (armazém) Pré-oficial do 2. <sup>o</sup> período (electricista) .....	54 800\$00	72 400\$00
L	Ajudante de motorista ..... Barrileiro ..... Caixoteiro ou carpinteiro de embalagens ..... Chegador do 3. <sup>o</sup> ano ..... Contínuo ..... Controlador-caixa (hoteleiro) ..... Distribuidor (armazém) ..... Empregado de balcão ..... Guarda ..... Lubrificador (garagem) ..... Operador linha pintura (secção de pintura de garrafas) ..... Operário de máquinas ou mecânico de tanoaria ..... Porteiro ..... Pré-oficial do 1. <sup>o</sup> período (electricista) ..... Profissional de armazém ..... Servente de viaturas de carga ..... Tanoeiro de 2. <sup>a</sup> ..... Tirocinante do 1. <sup>o</sup> ano (desenhador) Trabalhador não diferenciado (tanoaria) ..... Servente (construção civil) .....	53 900\$00	71 300\$00



Grau	Categorias profissionais	Remunerações	
		Tabela I	Tabela II
M	Caixeiro-ajudante ..... Chegador do 2.º ano ..... Lavador (garagem).....	47 300\$090	61 500\$00
N	Ajudante de electricista do 2.º ano Chegador do 1.º ano ..... Copeiro ..... Empregado de refeitório..... Engarrafadeira ..... Estagiário (hoteleiro)..... Praticante do 2.º ano (metalúrgico) Profissional de armazém (adaptação) Servente de limpeza.....	46 800\$00	58 000\$00
O	Ajudante de electricista — 1.º ano Aprendiz de electricista — 2.º período ..... Aprendiz (hoteleiro)..... Aprendiz de tanoaria — 2.º e 3.º anos Engarrafadeira — adaptação ..... Mecânico praticante (tanoaria) .... Praticante do 1.º ano (metalúrgico)	38 000\$00	47 000\$00
P	Aprendiz de electricista — 1.º período ..... Aprendiz de tanoaria — 1.º ano... Aprendiz de 16 anos (metalúrgico) Aprendiz de construção civil..... Engarrafadeira — 16 e 17 anos ... Paquete de 16 e 17 anos ..... Praticante de caixeiro de 16 e 17 anos Profissional de armazém de 16 e 17 anos .....	32 000\$00	38 000\$00

Nota. — Esta tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1991.

Porto, 3 de Dezembro de 1990.

Pela Associação dos Exportadores de Vinho do Porto:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e Vinhos:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação do Norte dos Comerciantes, Industriais, Produtores, Engarrafadores, Vinificadores e Exportadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bebidas da Região Norte e Centro:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos:

João Manuel Pinto.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos — FSIABT/CGTP-IN representa o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas do Sul e Ilhas.

E para que esta declaração produza os seus efeitos legais vai ser assinada e autenticada com o selo branco em uso nesta Federação.

Lisboa, 18 de Dezembro de 1990. — Pelo Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 21 de Dezembro de 1990.

Depositado em 28 de Dezembro de 1990, a fl. 31 do livro n.º 6, com o n.º 4/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e outra e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos (pessoal fabril-Sul) — Alteração salarial e outra**

#### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

O presente contrato obriga, por um lado, todas as empresas filiadas na Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e na Associação dos Industriais de Chocolates e Afins e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência

4 — A presente alteração é vigente desde o dia 1 de Janeiro de 1991.

## Cláusula 20.<sup>a</sup>

### Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho é de 44 horas semanais, distribuídas por cinco dias, não podendo o seu início ser antes das 7 horas (sem prejuízo de horário de trabalho mais favorável ao trabalhador).

## ANEXO II

### Tabelas salariais

Categorias	Tabela I	Tabela II
<b>A) Serviços de fabrico:</b>		
Mestre ou técnico de bolachas .....	76 400\$00	73 650\$00
Encarregado .....	73 650\$00	71 150\$00
Ajudante de mestre ou técnico .....	71 150\$00	68 550\$00
Ajudante de encarregado .....	68 050\$00	65 800\$00
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	62 600\$00	60 550\$00
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	59 600\$00	57 350\$00
Auxiliar .....	50 150\$00	48 300\$00
<b>B) Serviços complementares:</b>		
Encarregado .....	54 450\$00	52 550\$00
Ajudante de encarregado .....	52 300\$00	50 450\$00
Operário de 1. <sup>a</sup> .....	48 450\$00	46 600\$00
Operário de 2. <sup>a</sup> .....	45 350\$00	43 600\$00

Lisboa, 14 de Dezembro de 1990.

Pela AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela ACHOC — Associação dos Industriais de Chocolate e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Pela FSIABT — Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos:

(Assinatura ilegível.)

## Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos — FSIABT/CGTP-IN representa o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Hidratos de Carbono do Sul e Ilhas.

E para que esta declaração produza os seus efeitos legais vai ser assinada e autenticada com o selo branco em uso nesta Federação.

Lisboa, 14 de Dezembro de 1990. — Pelo Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 21 de Dezembro de 1990.

Depositado em 2 de Janeiro de 1991, a fl. 31 do livro n.º 6, com o n.º 5/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a APIV — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Vestuário e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal — Alteração salarial e outras.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

As tabelas salariais e o subsídio de alimentação produzem efeitos a partir de 1 de Outubro de 1990.

## Cláusula 16.<sup>a</sup>

### Limites máximos dos períodos normais de trabalho

1 — Os limites máximos dos períodos normais de trabalho e os intervalos de descanso são os seguintes:

- A duração normal de trabalho semanal não poderá ser superior ao seguinte limite: 44 horas a partir de Janeiro de 1991;
- A duração normal de trabalho diário não poderá exceder, em cada dia, nove horas, sendo a redução do horário semanal prevista na alínea anterior efectuada na hora de entrada de

segunda-feira ou na hora de saída de sexta-feira de cada semana, salvo se outro for o acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores;

- .....
- .....

### 2 — (Mantém-se.)

§ único. Até à entrada em vigor do horário referido no n.º 1, alínea a), mantém-se o regime actualmente praticado de 45 horas do horário semanal.

## Cláusula 28.<sup>a</sup>

### Direitos nas grandes deslocações

A verba constante da alínea b) do n.º 1 é actualizada para 750\$ por dia.

### Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### Seguro nas deslocações

O valor do seguro é actualizado para 6500 contos.

### Cláusula 63.<sup>a</sup>-A

#### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores [...] terão direito a um subsídio de refeição no valor de 220\$ por cada dia completo de trabalho prestado.

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

6 — 220\$ por dia.

7 — .....

8 — .....

9 — .....

#### Enquadramentos salariais

Chefe de carpinteiros sobre do grupo D para o grupo C.

Chefe de pedreiros sobre do grupo D para o grupo C.

Chefe de pintores sobre do grupo D para o grupo C.

Chefe de linha, ou grupo, sobre do grupo E para o grupo D.

Pedreiro de 1.<sup>a</sup>, carpinteiro de 1.<sup>a</sup>, trolha de 1.<sup>a</sup> e pintor de 1.<sup>a</sup> sobre do grupo E para o grupo D.

Pedreiro de 2.<sup>a</sup>, carpinteiro de 2.<sup>a</sup>, trolha de 2.<sup>a</sup> e pintor de 2.<sup>a</sup> sobre do grupo E para o grupo D.

### ANEXO I

#### Tabelas salariais

TABELA A

Grupos	1 de Outubro a Dezembro de 1990	Janeiro a Setembro de 1991	Outubro a Dezembro de 1991
A .....	86 700\$00	88 200\$00	89 200\$00
B .....	71 800\$00	73 000\$00	74 000\$00
C .....	65 600\$00	66 800\$00	67 800\$00
D .....	59 200\$00	60 200\$00	61 200\$00
E .....	54 300\$00	55 200\$00	56 200\$00
F .....	48 700\$00	49 550\$00	50 550\$00
G .....	45 000\$00	45 800\$00	46 800\$00
H .....	43 300\$00	44 000\$00	45 000\$00
I .....	40 200\$00	41 000\$00	42 000\$00

TABELA B

#### Confecção por medida

(Mais de 7 e menos de 10 trabalhadores)

Grupos	Categorias	De Outubro de 1990 a Setembro de 1991	De Outubro a Dezembro de 1991
C	Mestre .....	65 000\$00	66 000\$00
E	Oficial especializado (A) ...	53 000\$00	54 000\$00

Grupos	Categorias	De Outubro de 1990 a Setembro de 1991	De Outubro a Dezembro de 1991
G	Oficial .....	45 000\$00	46 000\$00
H	Costureira qualificada .....	43 300\$00	44 300\$00
I	Costureira .....	40 100\$00	41 100\$00

TABELA C

#### Confecção por medida

(Menos de sete trabalhadores) (\*)

Grupos	Categorias	1 de Outubro de 1990	1 de Abril de 1991	1 de Outubro de 1991
C	Mestre .....	61 000\$00	65 000\$00	66 000\$00
E	Oficial especializado...	50 000\$00	53 000\$00	54 000\$00
G	Oficial .....	43 000\$00	45 000\$00	46 000\$00
H	Costureira qualificada	42 500\$00	43 300\$00	44 300\$00
I	Costureira .....	40 100\$00	40 100\$00	41 100\$00

(\*) As empresas de vestuário por medida que venham a ser declaradas isentas e se dediquem exclusivamente a trabalho a feitura e forros ficam obrigadas apenas à tabela de 1 de Outubro de 1990.

### Cláusula 72.<sup>a</sup>

#### Estágio, prática e carreira profissional

*Mantém-se em vigor com as seguintes alterações:*

7 — A retribuição das estagiárias será determinada nos termos seguintes, com base na retribuição mínima da costureira (letra I da tabela salarial).

Idade de admissão	Retribuição/tempo de serviço			
	60 %	70 %	80 %	90 %
14 a 17 .....	6	6	6	6
17 a 20 .....	-	6	9	9
20 ou mais anos .....	-	-	6	6

Em tempo:

### Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### Categorias profissionais

1 — .....

2 — As condições particulares de estágio, prática e carreira profissional são definidas na cláusula 72.<sup>a</sup> e anexo II.

Foram acordadas as seguintes alterações ao anexo II:

#### Grupo I-B — Fabrico de vestuário em série

19) *Estagiário(a)*. — É o(a) trabalhador(a) que tirocina durante o período máximo de um ano para para todas as categorias, excepto para as de chefia, modelista, monitor(a), oficial, costureiro(a), bordador(a), tri-cotador(a) e orlador(a).

#### Grupo I-C — Fabrico de vestuário de pele de abafa

c) *Estagiário(a)*. — É o(a) trabalhador(a) que tirocina durante o período máximo de um ano para para todas as categorias, excepto para as de chefia e costureiro(a).

**Grupo I-C2 — Fabrico de vestuário em pele  
sem pêlo, napas e sintéticos**

q) *Estagiário(a)*. — É o(a) trabalhador(a) que tirocina durante o período máximo de um ano para todas as categorias, excepto para as de chefia, modelista, monitor(a), costureiro(a), bordador(a), tricotador(a) e orlador(a).

**Grupo I-E — Fabrico de artigos desportivos e de campismo**

e) *Estagiário(a)*. — É o(a) trabalhador(a) que tirocina durante o período máximo de um ano para todas as categorias, excepto as de chefia e de costureiro(a).

**Grupo I-F — Fabrico de chapéus de pano e de palha**

g) *Estagiário(a)*. — É o(a) trabalhador(a) que tirocina durante o período máximo de um ano para todas as categorias, excepto para as de chefia e de costureiro(a).

Lisboa, 19 de Dezembro de 1990.

Pela APIV — Associação Portuguesa dos Industriais de Vestuário:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal:

António de Jesus Marques.

Pelas restantes organizações sindicais:

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

António de Jesus Marques.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo de Portugal:

António de Jesus Marques.

Pela Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal:

António de Jesus Marques.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore:

António de Jesus Marques.

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

António de Jesus Marques.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores da Indústria de Celulose, Papel, Gráficos e Cartonagem:

António de Jesus Marques.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas:

António de Jesus Marques.

Pela Federação Nacional dos Professores:

António de Jesus Marques.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Telefones de Lisboa e Porto:

António de Jesus Marques.

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

António de Jesus Marques.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

António de Jesus Marques.

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

António de Jesus Marques.

**Declaração**

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato Têxtil do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores Têxteis dos Distritos do Porto e Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do Distrito de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçaria, Têxteis e Artesanatos da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Vestuário, Lavandarias e Tinturarias do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores de Vestuário, Lavandarias e Tinturarias do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores do Calçado, Malas, Componentes, Formas e Ofícios Afins do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Calçado, Artigos de Pele, Malas, Correaria e Similares do Centro, Sul e Ilhas;  
Sindicato Nacional dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Santarém.

Pelo Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

**Declaração**

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Profissionais de Escritórios e Comércio do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;

Sindicato dos Empregados de Escritório e Cai-  
xeiros (do ex-Distrito) da Horta;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comér-  
cio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Co-  
mércio de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Des-  
pachantes e Empresas;  
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Por-  
taria, Vigilância, Limpeza e Actividades Simi-  
lares;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comér-  
cio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Mi-  
guel e Santa Maria;  
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

### Declaração

A Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal declara para os devidos efeitos que repre-  
senta os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Tu-  
rismo e Outros Serviços do ex-Distrito de An-  
gra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Ho-  
telaria, Turismo, Restaurantes e Similares do  
Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Ho-  
telaria, Turismo, Restaurantes e Similares do  
Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Ho-  
telaria, Turismo, Restaurantes e Similares do  
Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria Hoteleira  
e Similares do Algarve;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Ho-  
telaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Re-  
gião da Madeira.

Lisboa, 20 de Dezembro de 1990. — Pela Comissão  
Executiva do Conselho Nacional da FESHOT, (*Assi-  
natura ilegível.*)

### Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a  
FSMMMP — Federação dos Sindicatos da Metalurgia,  
Metalomecânica e Minas de Portugal representa as se-  
guintes organizações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Meta-  
lúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de  
Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Meta-  
lúrgica e Metalomecânica do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo  
Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Meta-  
lúrgica e Metalomecânica do Distrito de  
Coimbra;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúr-  
gica e Metalomecânica do Distrito da Guarda;

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos  
da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúr-  
gica e Metalomecânica do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúr-  
gica e Metalomecânica do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Meta-  
lúrgica e Metalomecânica do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Meta-  
lúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de San-  
tarém;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Meta-  
lúrgicas e Metalomecânicas do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Me-  
talomecânica do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil,  
Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-  
-os-Montes e Alto Douro;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Meta-  
lúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viseu;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira  
do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira  
do Sul.

Lisboa, 28 de Dezembro de 1990. — Pela Comissão  
Executiva da FSMMMP, (*Assinatura ilegível.*)

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação  
Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras e  
Mármore representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de  
Construção Civil, Mármore e Madeiras do  
Alentejo;  
Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Cons-  
trução e Madeiras de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil  
e Madeiras do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil,  
Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do  
Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Operários da Construção Civil, Ma-  
deiras, Mármore e Afins do Distrito de  
Coimbra;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil,  
Madeiras e Mármore do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil,  
Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de  
Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Már-  
more e Madeiras do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de  
Construção, Madeiras, Mármore e Pedreiras  
dos Distritos do Porto e Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Ma-  
deiras e Mármore do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil  
e Ofícios Correlativos do Distrito de Setúbal;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de  
Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Me-  
talomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;

Sindicato dos Trabalhadores de Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore, Pedreiras e Cerâmica dos Distritos de Viseu e Guarda;  
 Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Angra do Heroísmo;  
 Sindicato Livre dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato da Construção Civil do Distrito da Horta;  
 Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Ponta Delgada.

Lisboa, 20 de Dezembro de 1990. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

A Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL.

Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

Para os devidos e legais efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Centro;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Sul e Ilhas.

Lisboa, 20 de Dezembro de 1990.

#### Declaração

Para os devidos e legais efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;  
 Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas.

E por ser verdade vai esta declaração assinada.

Lisboa, 28 de Dezembro de 1990. — Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

Para os devidos e legais efeitos se declara que a Federação Nacional dos Professores (FENPROF) representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Professores do Norte;  
 Sindicato dos Professores da Região Centro;  
 Sindicato dos Professores da Grande Lisboa;  
 Sindicato dos Professores da Zona Sul;  
 Sindicato dos Professores da Região Açores;  
 Sindicato dos Professores da Madeira.

Lisboa, 28 de Dezembro de 1990. — Pelo Secretariado Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 27 de Dezembro de 1990.

Depositado em 28 de Dezembro de 1990, a fl. 31 do livro n.º 6, com o n.º 3/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a empresa FINO'S — Fábrica de Lanifícios de Portalegre, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a empresa FINO'S — Fábrica de Lanifícios de Portalegre, S. A., e, por outro, os trabalhadores de escritório e de armazém ao seu serviço, desde que representados pelo SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência do contrato**

1 — .....

2 — O presente AE terá a duração de 15 meses e poderá ser denunciado por qualquer das partes decorridos 13 meses de vigência.

3 — As tabelas salariais vigorarão de 1 de Outubro de 1990 a 31 de Dezembro de 1991.

**Cláusula 27.<sup>a</sup>**

**Retribuições certas mínimas**

1 — .....

2 — Os caixas e cobradores têm direito a um abono mensal para falhas de 2000\$, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador exercer essas funções, ainda que a título de substituição.

**Cláusula 29.<sup>a</sup>-A**

**Subsídio de alimentação**

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE terão direito a um subsídio de refeição no valor de 220\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado a que o trabalhador esteja obrigado.

2 a 6 — .....

**ANEXO II-A**

**Trabalhadores de escritório e serviços**

Grupos	Vencimentos	
	De 1 de Outubro a 31 de Dezembro de 1990	De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1991
I	92 400\$00	94 200\$00
II	81 100\$00	82 600\$00
III	77 400\$00	79 000\$00
IV	68 800\$00	70 200\$00
V	63 500\$00	64 800\$00

Grupos	Vencimentos	
	De 1 de Outubro a 31 de Dezembro de 1990	De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1991
VI	58 400\$00	59 600\$00
VII	52 500\$00	53 500\$00
VIII	49 100\$00	50 000\$00
IX	44 700\$00	45 600\$00
X	44 700\$00 40 900\$00 38 200\$00	45 600\$00 41 500\$00 38 800\$00
XI	36 300\$00 34 300\$00 32 200\$00 30 100\$00	36 800\$00 34 800\$00 32 700\$00 30 600\$00

**ANEXO II-B**

**Trabalhadores de armazém**

Grupos	Vencimentos	
	De 1 de Outubro a 31 de Dezembro de 1990	De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1991
I	72 800\$00	74 300\$00
II	68 500\$00	69 800\$00
III	63 700\$00	65 000\$00
IV	60 900\$00	62 100\$00
V	59 100\$00	60 200\$00
VI	52 800\$00	53 800\$00
VII	49 900\$00 44 700\$00 44 700\$00 42 900\$00	50 700\$00 45 400\$00 45 400\$00 43 600\$00
VIII	36 300\$00 34 300\$00 36 300\$00 34 300\$00 32 200\$00 30 100\$00	36 800\$00 34 800\$00 36 800\$00 34 800\$00 32 700\$00 30 600\$00

Portalegre, 6 de Novembro de 1990.

Pela empresa FINO'S — Fábrica de Lanifícios de Portalegre, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços em representação do SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 16 de Novembro de 1990.

Depositado em 27 de Dezembro de 1990, a fl. 30 do livro n.º 6, com o n.º 1/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**Acordo de adesão entre a RDP — Radiodifusão Portuguesa, E. P., e o SIARTE — Sind. das Artes e Espectáculo ao AE entre aquela empresa pública e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros.**

Ao abrigo do disposto nos artigos 27.º e 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, a RDP — Radiodifusão Portuguesa, E. P., e o SIARTE — Sindicato das Artes e Espectáculo acordam entre si a adesão deste Sindicato ao acordo de empresa celebrado entre a referida RDP — Radiodifusão Portuguesa, E. P., e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1990.

Lisboa, 31 de Outubro de 1990.

Pela RDP — Radiodifusão Portuguesa, E. P.:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pelo SIARTE — Sindicato das Artes e Espectáculo:

*(Assinatura ilegível.)*

*Humberto Mascarenhas Bento.*

Entrado em 13 de Novembro de 1990.

Depositado provisoriamente em 16 de Novembro de 1990.

Depositado definitivamente em 27 de Dezembro de 1990, a fl. 30 do livro n.º 6, com o n.º 2/91, nos termos do artigo 24.º, do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.