

Boletim do Trabalho e Emprego

29

1.^a SÉRIE

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

Preço 110\$00

BOL. TRAB. EMP.	1. ^a SÉRIE	LISBOA	VOL. 58	N.º 29	P. 1473-1516	8 - AGOSTO - 1991
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	-------------------

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

	Pág.
— Assoc. de Socorros Mútuos — Autorização de redução da duração do trabalho semanal	1475
— CIMPOR BETÃO — Sociedade de Betões, S. A. — Autorização de redução da duração do trabalho semanal	1475
— JOTAPEÇAS — Acessórios e Ferramentas, L. ^{da} — Autorização de redução da duração do trabalho semanal	1476
— RACIL — Reparação de Automóveis e Comércio, L. ^{da} — Autorização de redução da duração do trabalho semanal	1476

Portarias de extensão:

— Aviso para PE dos CCT entre a ANIM — Assoc. Nacional das Ind. de Madeira e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre as mesmas associações patronais e o SIN-DECO — Sin. Nacional Democrático da Construção Civil, Madeiras e Obras Públicas	1477
— Aviso para PE das alterações aos CCT entre a ANIMEE — Assoc. Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre a mesma associação patronal e a FESTIEP — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Eléctricas de Portugal e outros	1477
— Aviso para PE das alterações aos CCT entre a Assoc. Nacional dos Ópticos e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre as mesmas associações patronais e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros	1477
— Aviso para PE das alterações ao AE entre as Fábricas Mendes Godinho, S. A., e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Santarém e outros	1478

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços (armazéns)	1478
— CCT entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e outras e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros (apoio) — Alteração salarial	1497
— CCT entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e outras e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos (pessoal fabril — sul) — Alteração salarial e outras	1500
— CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outro (funções auxiliares) — Alteração salarial e outras	1500

— CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outro — Alteração salarial e outras	Pág. 1502
— CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Ferragens e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras	1504
— CCT entre a APH — Assoc. Portuguesa de Hotéis e o SINDHAT — Sind. Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo e outro — Alteração salarial e outras	1506
— AE entre a COVINA — Companhia Vidreira Nacional, S. A., e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra — Alteração salarial e outras	1511
— Acordo de adesão entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carne de Aves e o SETAA — Sind. dos Empregados, Técnicos e Assalariados Agrícolas ao CCT ente aquela associação patronal e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação Bebidas e Tabacos e outros	1514
— Acordo de adesão entre a Assoc. dos Hotéis do Norte de Portugal e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços ao CCT entre aquelas associações patronais e o SINDHAT — Sind. Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo e outros	1514
— Acordo de adesão entre a PESCRUL — Sociedade de Pesca de Crustáceos, S. A., e o SITEMAQ — Sind. da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra ao AE entre aquela empresa e a Feder. dos Sind. do Sector da Pesca	1515
— AE entre a PREDIANA — Sociedade de Pré-Esforçados, L. ^{da} , e o Sind. Livre dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimentos e Similares do Dist. de Setúbal — Integração em níveis de qualificação	1516
— CCT entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços (administrativos e vendas) — Rectificação	1516



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

DESPACHOS/PORTARIAS

Assoc. de Socorros Mútuos — Autorização de redução da duração do trabalho semanal

Despacho

A Associação de Socorros Mútuos — José Maria Correia — Legado do Caixeiro Alentejano, com sede na cidade de Évora, na Rua Nova, 10, 1.º, requereu autorização para reduzir a duração do período normal do trabalho para quarenta horas e trinta e duas horas e trinta minutos semanais, relativamente às vigilantes e educadoras, respectivamente, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

Fundamentando aduz a requerente que se trata de uma redução que corresponde às expectativas dos trabalhadores e que o regime horário pretendido já vem sendo praticado pela Associação, não havendo, por outro lado, qualquer prejuízo para a sua economia.

Nestes termos, e considerando:

- 1) Que não será afectado o regular desenvolvimento da requerente e não existindo qualquer prejuízo para os trabalhadores;

- 2) Que se comprovam os fundamentos aduzidos pela Associação;
- 3) Que os serviços competentes da Inspeção-Geral do Trabalho não viram qualquer inconveniente;

autorizo, ao abrigo do despacho de subdelegação de competências publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 256, de 7 de Novembro de 1989, e nos termos e para os efeitos do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro, a Associação de Socorros Mútuos — José Maria Correia — Legado do Caixeiro Alentejano, com sede na Rua Nova, 10, 1.º, em Évora, a alterar os limites da duração do trabalho para quarenta horas, para os seus vigilantes, e para trinta e duas horas e trinta minutos, para as suas educadoras de infância, respectivamente, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

Inspeção-Geral do Trabalho, 25 de Julho de 1991. — O Inspector-Geral, *M. Costa Abrantes*.

CIMPOR BETÃO — Sociedade de Betões, S. A. — Autorização de redução da duração do trabalho semanal

Despacho

A Sociedade CIMPOR BETÃO — Sociedade de Betões, S. A., com sede na Rua de Alexandre Herculano, 35, e escritórios centrais na Rua de São José, 149, 2.º, ambos em Lisboa, requereu autorização para reduzir a duração do período normal do trabalho de quarenta e quatro horas para quarenta e três horas e quarenta e cinco minutos, nos meses de Março a Outubro, e de quarenta e duas horas e trinta minutos para quarenta e uma horas e quinze minutos, nos meses de Novembro a Fevereiro, em cada ano, para o seu pessoal fabril, e para quarenta horas para o pessoal de escritório, na sua futura central de betão de Valença, localizada em São Bento da Lagoa, Cerdal, Valença.

A requerente, nas suas relações laborais, encontra-se abrangida pelo contrato colectivo de trabalho para a indústria de betão pronto, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 1990, e fundamenta o pedido em razões técnicas e económicas, não havendo, por outro lado, qualquer prejuízo para a sua economia.

Assim, e considerando:

- 1) Que não será afectado o regular desenvolvimento económico da empresa nem do ramo de actividade que prossegue;

- 2) Que se comprovam os fundamentos técnicos e económicos aduzidos pela sociedade requerente;
- 3) Que não existe qualquer prejuízo para os trabalhadores;
- 4) Que os serviços competentes da Inspeção-Geral do Trabalho não viram inconveniente;

autorizo, ao abrigo do despacho de subdelegação de competências publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 256, de 7 de Novembro de 1989, e nos termos e para os efeitos do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro, a sociedade CIMPOR BETÃO — Sociedade de Betões, S. A., com sede na Rua de Alexandre Herculano, 35, Lisboa, e escritório na Rua de São José, 149, 2.º, em Lisboa, a reduzir os limites da duração do trabalho semanal para quarenta e três horas e quarenta e cinco minutos, nos meses de Março a Outubro, e para quarenta e uma horas e quinze minutos, nos meses de Novembro a Fevereiro, para o seu pessoal fabril, e para quarenta horas, relativamente ao pessoal administrativo, que prestam serviço na central de betão de Valença.

Inspeção-Geral do Trabalho, 24 de Julho de 1991. — O Inspector-Geral, *M. Costa Abrantes*.

JOTAPEÇAS — Acessórios e Ferramentas, L.^{da} — Autorização de redução da duração do trabalho semanal

Despacho

A empresa JOTAPEÇAS — Acessórios e Ferramentas, L.^{da}, com sede social na Rua do Prof. Mira Fernandes, 91-A, em Lisboa, e com actividade de comércio a retalho de peças e acessórios para automóveis, requereu autorização para reduzir o período normal do trabalho para quarenta e duas horas e trinta minutos semanais.

A requerente encontra-se abrangida pelo contrato colectivo de trabalho para o sector automóvel, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1982, e fundamenta o pedido em razões técnicas e económicas, não havendo, por outro lado, qualquer prejuízo para a sua economia.

Assim, e considerando:

- 1) Que os trabalhadores deram o seu acordo, por escrito;

- 2) Que se comprovam os fundamentos técnicos e económicos aduzidos pela requerente;
- 3) Que não será afectado o regular desenvolvimento económico da empresa nem do ramo de actividade em que se insere;
- 4) Que os serviços competentes da Inspeção-Geral do Trabalho não viram qualquer inconveniente;

autorizo, ao abrigo do despacho de subdelegação de competências publicado no *Diário da República*, 2.^a série, n.º 256, de 7 de Novembro de 1989, e nos termos e para os efeitos do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro, a sociedade JOTAPEÇAS — Acessórios e Ferramentas, L.^{da}, com sede em Lisboa, na Rua do Prof. Mira Fernandes, 91-A, a alterar os limites da duração do trabalho para quarenta e duas horas e trinta minutos semanais.

Inspeção-Geral do Trabalho, 22 de Julho de 1991. — O Inspector-Geral, *M. Costa Abrantes*.

RACIL — Reparações de Automóveis e Comércio, L.^{da} — Autorização de redução da duração do trabalho semanal

Despacho

A sociedade RACIL — Reparações de Automóveis e Comércio, L.^{da}, com sede na Avenida de Columbano Bordalo Pinheiro, 99, 3.º, esquerdo, e instalações fabris na Rua de D. Jerónimo Osório, 22-A e 22-B, ambas em Lisboa, e com actividade de oficinas de reparação e venda de automóveis, peças e acessórios, requereu autorização para reduzir o período normal do trabalho de quarenta e quatro horas para quarenta horas semanais, relativamente ao seu pessoal do sector de oficinas, e de quarenta e três horas e quarenta e cinco minutos para quarenta horas semanais, relativamente aos seus empregados do sector comercial (venda de automóveis, peças e acessórios).

A requerente encontra-se abrangida pelo contrato colectivo de trabalho para o sector automóvel, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1982, e fundamenta o pedido em razões técnicas e económicas, não havendo, por outro lado, qualquer prejuízo para a sua economia.

Assim, e considerando:

- 1) Que não será afectado o regular desenvolvimento económico da sociedade nem do ramo de actividade que prossegue;
- 2) Que os trabalhadores deram o seu acordo por escrito;
- 3) Que se comprovam os fundamentos técnicos e económicos aduzidos pela requerente;
- 4) Que os serviços competentes da Inspeção-Geral do Trabalho não viram qualquer inconveniente;

autorizo, ao abrigo do despacho de subdelegação de competências publicado no *Diário da República*, 2.^a série, n.º 256, de 7 de Novembro de 1989, e nos termos e para os efeitos do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro, a empresa RACIL — Reparações de Automóveis e Comércio, L.^{da}, com sede em Lisboa, na Avenida de Columbano Bordalo Pinheiro, 99, 3.º, esquerdo, a alterar os limites da duração do trabalho para quarenta horas semanais, nos termos requeridos.

Inspeção-Geral do Trabalho, 26 de Julho de 1991. — O Inspector-Geral, *M. Costa Abrantes*.

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Aviso para PE dos CCT entre a ANIM — Assoc. Nacional das Ind. de Madeira e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre as mesmas associações patronais e o SINDECO — Sind. Nacional Democrático da Construção Civil, Madeiras e Obras Públicas.

1 — Nos termos do disposto no n.º 5 e para os efeitos do disposto no n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão dos CCT mencionados em título, publicados, respectivamente, nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.ºs 23, de 22 de Junho de 1991, e 25, de 8 de Julho de 1991, por forma a torná-los aplicáveis às relações de trabalho existentes entre entidades patronais não inscritas nas associações patronais outorgantes que no território do continente exerçam a actividade económica por aqueles abrangida e aos tra-

balhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, filiados ou não nas associações sindicais outorgantes, bem como aos trabalhadores das mesmas categorias, não inscritos nos sindicatos outorgantes, que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas nas associações patronais signatárias.

2 — Não são objecto da extensão mencionada no número anterior as relações de trabalho em empresas dos sectores de aglomerados, folheados e contraplacados e lamelados, as quais são abrangidas por regulamentação específica.

Aviso para PE das alterações aos CCT entre a ANIMEE — Assoc. Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre a mesma associação patronal e a FSTIEP — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Eléctricas de Portugal e outros.

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE das convenções colectivas de trabalho em epígrafe, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de Julho de 1991.

A PE, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos referidos preceito e diploma, tornará as disposições constantes das aludidas convenções extensivas a todas as entidades pa-

tronais não inscritas na associação patronal signatária que na área das convenções exerçam a actividade económica por aquelas abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas filiados nas associações sindicais signatárias, bem como a todas as entidades patronais inscritas ou não na associação patronal signatária que na área das convenções exerçam a actividade económica por aquelas abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas não filiados nas associações sindicais signatárias.

Aviso para PE das alterações aos CCT entre a Assoc. Nacional dos Ópticos e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros e entre as mesmas associações patronais e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo

neste Ministério a extensão das alterações salariais em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 1991.

A PE, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as condições de trabalho acordadas entre a Associação Nacional dos Ópticos e outra e a FETESE e outros e as mesmas associações e a FEPCES e outras extensíveis a todas as entidades patronais do sector económico regulado não inscritas nas associações outorgantes e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções e às relações de trabalho entre entida-

des patronais representadas pelas citadas associações outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes, com a ressalva, constante da alteração convencionada entre as associações signatárias e a FEPCES, relativamente à tabela salarial, no que respeita às empresas inscritas na Associação Portuguesa dos Fornecedoros de Artigos de Óptica.

Aviso para PE das alterações ao AE entre as Fábricas Mendes Godinho, S. A., e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Santarém e outros

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma PE do acordo de empresa mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 1991.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva a todos os trabalhadores das profissões e categorias profissionais nela referidas ao serviço da entidade patronal outorgante do AE não filiados nas associações sindicais signatárias.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços (armazéns)

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

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 daquelas filiados na associação sindical FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços.

Cláusula 2.ª

Vigência e revisão

- 1 — O presente CCT entra em vigor nos termos da lei.
- 2 — A vigência é de 12 meses, mantendo-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.^a

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.^a

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 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.^a

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.^a

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.^a

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 aos seus empregados, quando por estes solicitados;
- c) Acatar as deliberações das entidades competentes, em matéria da sua competência, respeitantes 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 e membros de comissões de trabalhadores;
 - l) Facultar aos trabalhadores um local de reunião dentro da empresa fora das horas de trabalho.

Cláusula 8.^a

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 fazerem-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 respeitantes 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.^a

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 afixação, 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.^a

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 a 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.^a

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 a 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 de trabalho

Cláusula 12.^a

Horário de trabalho

1 — O horário de trabalho não pode ultrapassar as quarenta e quatro 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 quarenta horas, haja acordo dos trabalhadores e seja dado.

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.

Cláusula 13.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar, que tem carácter excepcional, só pode ser prestado dentro dos condicio-

nalismos 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 da 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 suplementar implicar quaisquer despesas extraordinárias para o trabalhador, este terá direito a ser reembolsado.

Cláusula 14.^a

Isenção de horário de trabalho

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

2 — O requerimento de isenção de horário de trabalho, dirigido às entidades competentes, será acompanhado da 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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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 trinta horas por mês, não podendo, no entanto, durante o ano, exceder cento e cinquenta horas.

Cláusula 18.^a

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.^a

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.^a

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 do 13.º mês de montante proporcional ao número de meses completado 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 do 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 do 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 deslocações 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 à entidade patronal que 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 b), 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 Emprego e da Segurança Social e aos sindicatos a relação do pessoal por estes 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 Emprego e da Segurança Social 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.^a

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.^a

Definição de faltas

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

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

Cláusula 25.^a

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 do 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 filhos, 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.^a

Definição de faltas não justificadas

São consideradas faltas não justificadas as dadas por motivos diferentes dos previstos nos n.ºs 1 a 3 da cláusula 25.^a

Cláusula 27.^a

Consequência das faltas

1 — As faltas dadas pelos motivos das alíneas a), c), d), e), f), g), h) e i) dos n.ºs 1 a 3 da cláusula 25.^a 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.^a não determinam diminuição do período de férias, nem perda de retribuição, até aos limites de crédito de horas concedidas, nos seguintes termos:

- a) Quarenta e quatro horas por mês — para dirigentes sindicais;
- b) Catorze 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.^a

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.^a

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 cinco 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 de 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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

Direito da mulher trabalhadora

Além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos trabalhadores 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, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Dois períodos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, as 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.^a

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 à 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.^a

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.^a

Seguro e fundo para falhas

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

- a) Desde 1 de Julho 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 falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 40.^a

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 Julho 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.^a

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.^a

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.^a

Garantia de manutenção de regalias

As disposições do presente CCT expressamente se considerem, 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 de 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 de controlador de qualidade. — É o trabalhador que coadjuva o controlador de qualidade e o substitui nas suas 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 «degorgueur». — É o trabalhador que extrai o depósito acumulado sobre a rolha no decurso da preparação dos vinhos espumosos.

Operador de 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.

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, enfora, desenfora e escolha das garrafas após a pintura.

Engarrafador. — É o trabalhador 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 toneis 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

Foguesiros

Categorias e definição

Fogueiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, 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 fogueiro que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogueiro, 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 fogueiro.

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, mudas 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 procedimento 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 tirocínio 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 profissional que, por imersão, a pincel 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 e 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, tupa, 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 embalagens 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 componentes 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

Categorias e definição

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

Categorias e definição

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 antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis 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, emprata 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; escritura 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, parcelarmente, 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 da 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 (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 os tabuleiros e as louças sujas dos utentes; pode, eventualmente, também colocar nas mesas as refeições.

Grupo N

Técnico agrário

Categorias e definição

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 — O engarrafador 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 da tanoaria por cada grupo de 10 trabalhadores de tanoaria.

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

3 — Aprendizagem e acesso:

3.1 — A duração de 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-ajudante.

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.ª, 2.ª e 1.ª 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.

G) Desenhadores

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

2 — Aprendizagem, estágio e acesso:

2.1 — Os trabalhadores que iniciem a sua carreira com vista ao exercício da categoria profissional de

desenhador serão classificados como tirocinantes desde que possuam o curso elementar técnico ou equivalente.

2.2 — O período máximo dos tirocinantes será de dois anos de serviço efectivo, findo os quais serão promovidos à categoria de desenhador.

2.3 — Decorridos que sejam quatro anos de serviço efectivo, os tirocinantes que não tenham entretanto completado o curso elementar técnico ingressarão numa das seguintes categorias:

- a) Arquivista técnico;
- b) Operador heliográfico.

2.4 — Os trabalhadores das categorias mencionadas nas alíneas a) e b) do número anterior que completem o curso elementar técnico terão acesso imediato a desenhadores.

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 oficial, observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

- a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após dois períodos de nove meses de aprendizagem;
- b) Os ajudantes, após dois períodos de um ano nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;
- c) 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.ª classe	2.ª classe	3.ª classe	Praticantes
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 praticante 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.^a classe que completarem 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 encontram há mais de três anos na 2.^a 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.

J) Trabalhadores da construção civil

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

2 — Dotações mínimas:

2.1 — Um encarregado nas empresas em que haja cinco ou mais trabalhadores de qualquer categoria deste sector.

2.2 — Em qualquer categoria, o número de aprendizes não pode ser superior ao dos operários especializados.

3 — Aprendizagem e acesso:

3.1 — A aprendizagem relativa às categorias de carpinteiro de limpos, mecânico de carpintaria e mercador de madeiras terá a duração de três anos.

3.2 — Para as restantes categorias a aprendizagem será de dois anos. O mesmo sucederá para os trabalhadores admitidos pela primeira vez, com 18 anos ou mais.

3.3 — O tempo de aprendizagem noutra empresa contará para este efeito, desde que trabalhador apresente documento comprovativo no acto de admissão, de que lhe será passado o respectivo recibo.

L) Trabalhadores químicos

1 — Condições mínimas:

1.1 — Analista principal — curso de química laboratorial de instituto industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

1.2 — Analista e estagiário — curso auxiliar de laboratório químico de 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.

M) Trabalhadores hoteleiros

1 — Condições de admissão:

- a) Idade de 16 anos e habilitações mínimas legais;
- b) 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;
- c) 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.

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 completarem 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 completarem 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 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	85 600\$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 de controlador de qualidade (armazém). Analista químico Chefe de cozinha Desenhador (até três anos) ... Encarregado de armazém..... Encarregado (secção pintura de garrafas). Encarregado (construção civil) Encarregado de refeitório	64 600\$00	85 200\$00

Grau	Categorias profissionais	Remunerações	
		Tabela I	Tabela II
E	Encarregado de tanoaria Encarregado de tráfego Fogoeiro de 1. ^a Mecânico de automóveis de 1. ^a Oficial electricista Serralheiro mecânico de 1. ^a Torneiro mecânico de 1. ^a	64 600\$00	85 200\$00
F	Motorista de pesados	62 900\$00	82 400\$00
G	Ajudante de encarregado de armazém. Ajudante de encarregado de tanoaria. Chefe de equipa (secção de pintura de garrafas). Ecónomo Fogoeiro de 2. ^a Mecânico de automóveis de 2. ^a Pintor (metalúrgico) Serralheiro mecânico de 2. ^a Torneiro mecânico de 2. ^a	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. ^a Mecânico de automóveis de 3. ^a 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. ^a .. Tanoeiro de 1. ^a Tirocinante do 2.º ano (desenhador). Torneiro mecânico de 3. ^a Trolha ou pedreiro de acabamentos.	57 900\$00	76 800\$00
I	Preparador vinhos espumosos (<i>dégorgeur</i>). Marcador de madeiras Pré-oficial do 3.º período (electricista).	56 400\$00	74 600\$00
J	Lubrificador (metalúrgico).... Operador de empilhador (armazém). Pré-oficial do 2.º período (electricista).	54 800\$00	72 400\$00
L	Ajudante de motorista Barrileiro Caixoteiro ou carpinteiro de embalagens. Chegador do 3.º ano Contínuo Controlador-caixa (hoteleiro) Distribuidor (armazém) Empregado de balcão Guarda Lubrificador (garagem).....	53 900\$00	71 300\$00

Grau	Categorias profissionais	Remunerações	
		Tabela I	Tabela II
L	Operador de linha de pintura (secção de pintura de garrafas). Operador de máquinas ou mecânico de tanoaria. Porteiro Pré-oficial do 1.º período (electricista). Profissional de armazém Servente de viaturas de carga Tanoeiro de 2.ª Tirocinante do 1.º ano (desenhador). Trabalhador não diferenciado (tanoaria). Servente (construção civil)	53 900\$00	71 300\$00
M	Caixeiro-ajudante Chegador do 2.º ano Lavador (garagem)	47 300\$00	61 500\$00
N	Ajudante de electricista do 2.º ano. Chegador do 1.º ano Copeiro Empregado de refeitório Engarrafador 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). Engarrafador (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 Engarrafador de 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, 1 de Abril de 1991.

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, Verificadores e Exportadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas:

(Assinatura ilegível.)

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

(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 Trabalhadores de Escritório e Caixeiros (do ex-Distrito) da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

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

Entrado em 25 de Julho de 1991.

Depositado em 29 de Julho de 1991, a fl. 80 do livro n.º 6, com o n.º 298/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e outras e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros (apoio) — Alteração salarial

O CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1990, é revisto da forma seguinte:

Cláusula 2.^a

Vigência

2 — A presente alteração é vigente desde 1 de Julho de 1991 e as tabelas salariais têm reflexos no subsídio de férias do corrente ano.

ANEXO III

Tabela salarial

Níveis	Remunerações mínimas	
	Tabela A	Tabela B
I	71 100\$00	68 800\$00
II	66 900\$00	64 900\$00
III	63 700\$00	61 900\$00
IV	62 500\$00	60 100\$00
V	60 100\$00	57 600\$00
VI	59 000\$00	56 900\$00
VII	56 400\$00	53 900\$00
VIII	55 800\$00	53 200\$00
IX	51 000\$00	49 100\$00
X	50 350\$00	47 900\$00
XI	48 100\$00	45 800\$00
XII	46 800\$00	44 800\$00
XIII	41 600\$00	41 400\$00
XIV	39 000\$00	35 600\$00
XV	33 400\$00	32 200\$00
XVI	30 500\$00	30 300\$00
XVII	30 200\$00	30 200\$00

Profissionais de engenharia

Grupos	Tabela A	Tabela B
I-A	77 200\$00	74 800\$00
I-B	82 100\$00	81 000\$00
II	93 400\$00	90 300\$00
III	108 100\$00	101 700\$00
IV	128 100\$00	124 700\$00
V	145 000\$00	145 000\$00
VI	165 100\$00	165 100\$00

Lisboa, 9 de Julho de 1991.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Moagem:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Bolachas e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Chocolates e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Nacional dos Industriais de Arroz:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Industriais de Alimentação, Bebidas e Tabacos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Hotelaria e Turismo de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares e Hidratos de Carbono do Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Hidratos de Carbono do Norte.

Lisboa, 9 de Julho de 1991. — Pelo Conselho Nacional, (Assinatura ilegível.)

Declaração

Para todos os efeitos se declara que a 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 Caixeiros (do ex-Distrito) da Horta;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
 Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
 Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;
 Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
 Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

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

Declaração

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

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
 Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 16 de Julho de 1991. — Pela Comissão Executiva, (*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 Profissionais 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 efeitos declaramos que a Federação dos Sindicatos da Metalúrgica, Metalomecânica e Minas de Portugal representa as seguintes organizações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Aveiro;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;
 Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Coimbra;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito da Guarda;
 Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Leiria;
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Lisboa;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito do Porto;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
 Sindicato dos Trabalhadores da Metalúrgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Metalúrgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viseu;
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Norte;
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Sul.

Lisboa, 17 de Julho de 1991. — Pela Comissão Executiva, (*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, Construção 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, Madeiras, 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, Mármore 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, Madeiras 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 Metalomecânica 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 da 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, 12 de Julho de 1991. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

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

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região da Madeira.

Lisboa, 16 de Julho de 1991. — Pela Comissão Executiva do Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

Para os devidos efeitos legais declaramos 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.

Entrado em 24 de Julho de 1991.

Depositado em 25 de Julho de 1991, a fl. 79 do livro n.º 6, com o n.º 292/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e outras e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos (pessoal fabril — sul) — Alteração salarial e outras

A presente revisão, com área e âmbito definidos no CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1990, dá nova redacção às seguinte matérias:

Cláusula 2.^a

Vigência

9 — A presente alteração é vigente desde 1 de Agosto de 1991 e as tabelas salariais têm reflexos no subsídio de férias do corrente ano.

Cláusula 53.^a-A

Retribuição de turnos

1 — Os trabalhadores que realizam trabalho em regime de turnos rotativos têm direito aos seguintes subsídios, que acrescem às retribuições certas mínimas:

- a) 4350\$, para os trabalhadores que prestem serviço em regime de dois turnos rotativos, não se prolongando o período de laboração para além de duas horas;
- b) 6800\$, para os trabalhadores que prestem serviço em regime de três turnos rotativos, não prestando trabalho em sábados, domingos ou feriados;
- c) 7750\$, para os trabalhadores que prestem serviço em regime de três turnos rotativos e de laboração contínua.

Cláusula 53.^a-B

Refeitório e subsídio de alimentação

2 — Caso não forneçam refeições, as empresas pagarão um subsídio de 360\$ por cada dia de trabalho, qualquer que seja o horário praticado pelo trabalhador, podendo esse subsídio ser substituído por qualquer forma de comparticipação de valor equivalente.

ANEXO II

Tabelas salariais

Grupos	Tabela A	Tabela B
I	72 000\$00	67 900\$00
II	68 400\$00	63 900\$00
III	65 600\$00	60 800\$00
IV	63 100\$00	57 900\$00
V	60 100\$00	55 200\$00
VI	56 200\$00	51 800\$00
VII	53 300\$00	48 700\$00

O presente contrato foi celebrado em 9 de Julho de 1991.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Moagem:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Nacional dos Industriais de Arroz:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Bolachas e Afins:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Industriais de Alimentação, Bebidas e Tabacos:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

Lisboa, 16 de Julho de 1991. — Pelo Conselho Nacional da FSIABT/CGTP-IN, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 24 de Julho de 1991.

Depositado em 25 de Julho de 1991, a fl. 79 do livro n.º 6, com o n.º 291/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outro (funções auxiliares) — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO IV

Cláusula 31.^a

Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho será de quarenta e duas horas semanais e não poderá em nenhum dia da semana ser superior a nove horas.

2 — (Mantém-se.)

3 — A redução do horário de trabalho para quarenta e duas horas produzirá efeitos a partir de 5 de Agosto de 1991.

Cláusula 76.^a-A

Subsídio de alimentação e assiduidade

1 — Todos os trabalhadores terão direito a um subsídio de alimentação e assiduidade, no montante de 499\$ por dia de trabalho efectivo.

2 — (Mantém-se.)

3 — O subsídio de alimentação e assiduidade previsto no n.º 1 desta cláusula será pago mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$SAA = \frac{S \times 13}{11}$$

em que SAA significa subsídio de alimentação e assiduidade e S é o subsídio de alimentação e assiduidade previsto no n.º 1.

Cláusula 86.^a

1 — A tabela salarial, bem como o disposto na cláusula 32.^a, e ainda o disposto no n.º 1 da cláusula 76.^a-A produzirão efeitos a partir de 1 de Maio de 1991.

2 — O disposto no n.º 1 da cláusula 31.^a produzirá efeitos a partir do dia 5 de Agosto de 1991.

3 — Mantém-se em vigor todas as disposições do CCT que não foram objecto da presente revisão.

Porto, 8 de Julho de 1991.

Pela CNP:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela CNS:

(Assinatura ilegível.)

ANEXO I

Tabela salarial

Remunerações mínimas

1 — Trabalhador de madeiras:

Encarregado	73 900\$00
Operário de 1. ^a	67 000\$00
Operário de 2. ^a	64 800\$00
Operário de 3. ^a	62 050\$00
Aprendizes:	
De 17 anos	39 650\$00
De 16 anos	33 900\$00
De 15 anos	28 150\$00
De 14 anos	23 050\$00

2 — Correlativos de escritório:

Cobrador	67 000\$00
Telefonista	53 450\$00
Porteiro ou contínuo (maior)	53 450\$00
Encarregado de limpeza	43 260\$00
Servente de limpeza	40 540\$00
Paquetes:	
De 17 anos	39 650\$00
De 16 anos	33 900\$00
De 15 anos	28 150\$00
De 14 anos	23 050\$00

3 — Trabalhadores de armazém:

Encarregado de armazém	73 900\$00
Fiel de armazém	69 600\$00

Conferente	67 000\$00
Distribuidor	64 800\$00
Rotulador ou etiquetador	64 800\$00
Embalador	64 800\$00
Servente de armazém	53 450\$00
Praticantes:	

De 17 anos	39 650\$00
De 16 anos	33 900\$00
De 15 anos	28 150\$00
De 14 anos	23 050\$00

4 — Electricistas:

Encarregado	73 900\$00
Chefe de equipa	69 600\$00
Oficial	67 000\$00
Pré-oficial do 3. ^o período	64 800\$00
Pré-oficial do 2. ^o período	62 050\$00
Pré-oficial do 1. ^o período	53 450\$00
Ajudantes:	
Do 2. ^o período	39 650\$00
Do 1. ^o período	33 900\$00

Aprendizes:

Do 2. ^o período	28 150\$00
Do 1. ^o período	23 050\$00

5 — Hoteleiros:

Encarregado de refeitório	69 600\$00
Chefe de cozinha	67 000\$00
Ecónomo	67 000\$00
Cozinheiro	64 800\$00
Dispenseiro	64 800\$00
Copeiro	53 450\$00
Empregado de refeitório e cantina	53 450\$00
Estagiário	39 650\$00
Aprendiz	33 900\$00

6 — Metalúrgicos:

Encarregado	73 900\$00
Chefe de equipa	69 600\$00
Canalizador (picheiro 1. ^a)	67 000\$00
Ferrageiro de 1. ^a	67 000\$00
Ferramenteiro de 1. ^a	67 000\$00
Ferreiro ou forjador de 1. ^a	67 000\$00
Fresador mecânico de 1. ^a	67 000\$00
Lubrificador de 1. ^a	67 000\$00
Pintor de veículos ou máquinas de 1. ^a	67 000\$00
Serralheiro civil de 1. ^a	67 000\$00
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 1. ^a	67 000\$00
Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico de 1. ^a	67 000\$00
Torneiro mecânico de 1. ^a	67 000\$00
Afinador de máquinas de 1. ^a	67 000\$00
Canalizador (picheiro de 2. ^a)	64 800\$00
Ferrageiro de 2. ^a	64 800\$00
Ferramenteiro de 2. ^a	64 800\$00
Ferreiro ou forjador de 2. ^a	64 800\$00
Fresador mecânico de 2. ^a	64 800\$00
Lubrificador de 2. ^a	64 800\$00
Pintor de veículos ou máquinas de 2. ^a	64 800\$00
Serralheiro civil de 2. ^a	64 800\$00
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 2. ^a	64 800\$00

Serralheiro mecânico de 2. ^a	64 800\$00
Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico de 2. ^a	64 800\$00
Torneiro mecânico de 2. ^a	64 800\$00
Afinador de máquinas de 2. ^a	64 800\$00
Canalizador (picheiro de 3. ^a)....	62 050\$00
Ferreiro ou forjador de 3. ^a	62 050\$00
Fresador mecânico de 3. ^a	62 050\$00
Lubrificador de 3. ^a	62 050\$00
Pintor de veículos ou máquinas de 3. ^a	62 050\$00
Serralheiro civil de 3. ^a	62 050\$00
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 3. ^a	62 050\$00
Serralheiro mecânico de 3. ^a	62 050\$00
Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico de 3. ^a	62 050\$00
Torneiro mecânico de 3. ^a	62 050\$00
Afinador de máquinas de 3. ^a	62 050\$00
Praticante.....	53 450\$00
Aprendizes:	
De 17 anos	39 650\$00
De 16 anos	33 900\$00
De 15 anos	28 150\$00
De 14 anos	23 050\$00

7 — Trabalhadores da construção civil:

Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1. ^a	67 000\$00
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2. ^a	64 800\$00
Serventes	62 050\$00
Pré-oficial	53 450\$00
Aprendizes:	
De 17 anos	39 650\$00
De 16 anos	33 900\$00
De 15 anos	28 150\$00
De 14 anos	23 050\$00

8 — Motorista..... 67 000\$00

Porto, 8 de Julho de 1991.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelas organizações sindicais:

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Santarém:

(Assinatura ilegível.)

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 Minho e Trás-os-Montes;
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, Tapeçarias, 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.

Entrado em 25 de Julho de 1991.

Depositado em 26 de Julho de 1991, a fl. 79 do livro n.º 6, com o n.º 295/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

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

CAPÍTULO III

Prestação de trabalho

Cláusula 13.^a

1 — O período normal de trabalho será de quarenta e duas horas semanais e não poderá em nenhum dia da semana ser superior a nove horas.

2 — (Mantém-se.)

Cláusula 74.^a

Subsídio de alimentação e assiduidade

1 — Todos os trabalhadores terão direito a um subsídio de alimentação e assiduidade, no montante de 499\$ por dia de trabalho efectivo.

2 — (Mantém-se.)

3 — (Mantém-se.)

4 — O subsídio de alimentação e assiduidade previsto no n.º 1 desta cláusula será pago mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$SAA = \frac{S \times 13}{11}$$

em que SAA significa subsídio de alimentação e assiduidade e S é o subsídio de alimentação e assiduidade previsto no n.º 1.

Cláusula 84.^a

1 — A tabela salarial, bem como o disposto na cláusula 14.^a e ainda o disposto no n.º 1 da cláusula 74.^a, produzirão efeitos a partir de 1 de Maio de 1991.

2 — O disposto no n.º 1 da cláusula 13.^a produzirá efeitos a partir do dia 5 de Agosto de 1991.

3 — Mantém-se em vigor todas as disposições do CCT que não foram objecto da presente revisão.

Porto, 8 de Julho de 1991.

Pela CNP:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela CNS:

(Assinatura ilegível.)

ANEXO I

Tabela salarial

Remunerações mínimas

Técnico	92 550\$00
Ajudante de técnico	83 900\$00
Encarregado geral	77 800\$00
Encarregado	73 900\$00
Chefe de sector	69 600\$00
Grupo A	67 000\$00
Grupo B	64 800\$00
Grupo C	62 050\$00
Grupo D	53 450\$00
Aprendizes:	
De 17 anos	39 650\$00
De 16 anos	33 900\$00
De 15 anos	28 150\$00
De 14 anos	23 050\$00

a) No caso dos guardas já se inclui o subsídio de trabalho nocturno.

Porto, 8 de Julho de 1991.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelas organizações sindicais:

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Santarém:

(Assinatura ilegível.)

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 Minho e Trás-os-Montes;
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;
Sindicatos dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, 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.)

Entrado em 25 de Julho de 1991.

Depositado em 26 de Julho de 1991, a fl. 80 do livro n.º 6, com o n.º 296/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Ferragens e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente contrato aplica-se no território nacional, por um lado, às empresas representadas pelas associações patronais outorgantes, e, por outro lado, aos trabalhadores ao seu serviço cujas profissões estejam previstas no anexo III, desde que sejam representadas pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente contrato encontra-se em vigor nos termos legais.

2 — Mantém-se em vigor as disposições constantes dos IRCT aplicáveis aos trabalhadores e às empresas representadas pelas associações sindicais e patronais outorgantes.

Cláusula 67.^a-A

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito a um subsídio de refeição no valor de 200\$ por cada dia de trabalho, que produz efeitos a 1 de Junho de 1991.

Cláusula 77.^a

Período normal de trabalho

1 —

2 —

3 —

4 —

5 —

6 — A redução do horário previsto no acordo económico e social não foi objecto de qualquer diploma legal nem se prevê a data da publicação, pelo que se mantém, por enquanto, o período normal de trabalho de quarenta e quatro horas semanais.

Tabela salarial

Grau	Tabela I	Tabela II
0	109 500\$00	110 200\$00
1	93 900\$00	94 400\$00
2	82 600\$00	83 100\$00
3	80 000\$00	80 500\$00
4	71 200\$00	71 600\$00
5	70 300\$00	70 700\$00
6	63 500\$00	65 500\$00
7	61 500\$00	62 300\$00
8	58 600\$00	59 100\$00
9	54 900\$00	55 200\$00
10	52 000\$00	52 200\$00
11	49 100\$00	49 200\$00
12	47 800\$00	47 800\$00
13	46 600\$00	46 600\$00
14	41 500\$00	41 500\$00
15	37 400\$00	37 400\$00
16	33 000\$00	33 000\$00
17	30 100\$00	30 100\$00
18	30 100\$00	30 100\$00
19	30 100\$00	30 100\$00
20	30 100\$00	30 100\$00

Média aritmética das tabelas I e II — *Rm* (média) = 56 059\$60.

Trabalhadores metalúrgicos

Aprendizes das profissões cujo 1.º escalão se integra nos graus 6, 7 e 8 (a)

Idade de admissão	Tempo de aprendizagem					
	1.º ano		2.º ano		3.º ano	
	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
15 anos	30 100\$00	30 100\$00	30 100\$00	30 100\$00	30 100\$00	30 100\$00
16 anos	30 100\$00	30 100\$00	30 100\$00	30 100\$00	30 100\$00	30 100\$00
17 anos	30 100\$00	30 100\$00	30 100\$00	30 100\$00	30 100\$00	30 100\$00

(a) Apenas para traçador da construção naval e traçador planificador.

Praticantes das profissões cujo 1.º escalão se integra no grau 6 (a)

Tempo de tirocínio	Tabela I	Tabela II
Praticante do 1.º ano	41 500\$00	41 500\$00
Praticante do 2.º ano	47 300\$00	47 800\$00

(a) Apenas para traçador da construção naval e traçador planificador.

Praticantes das profissões cujo 1.º escalão se integra no grau 7

Tempo de tirocinio	Tabela I	Tabela II
Praticante do 1.º ano.....	41 500\$00	41 500\$00
Praticante do 2.º ano.....	46 600\$00	46 600\$00

Praticantes das profissões cujo 1.º escalão se integra no grau 8

Tempo de tirocinio	Tabela I	Tabela II
Praticante do 1.º ano.....	37 400\$00	37 400\$00
Praticante do 2.º ano.....	41 500\$00	41 500\$00

Praticantes das profissões cujo 1.º escalão se integra no grau 9

Idade de admissão	Tempo de prática					
	1.º ano		2.º ano		3.º ano	
	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
15 anos.....	30 100\$00	30 100\$00	30 100\$00	30 100\$00	37 000\$00	37 400\$00
16 anos.....	30 100\$00	30 100\$00	37 000\$00	37 400\$00	—\$—	—\$—
17 anos.....	36 800\$00	37 400\$00	—\$—	—\$—	—\$—	—\$—

Praticantes das profissões cujo 1.º escalão se integra no grau 10

Idade de admissão	Tempo de prática					
	1.º ano		2.º ano		3.º ano	
	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II	Tabela I	Tabela II
15 anos.....	30 100\$00	30 100\$00	30 100\$00	30 100\$00	33 000\$00	33 000\$00
16 anos.....	30 100\$00	30 100\$00	33 000\$00	33 000\$00	—\$—	—\$—
17 anos.....	33 000\$00	33 000\$00	—\$—	—\$—	—\$—	—\$—

Nota. — Enquanto não for publicado o diploma da idade mínima de 15 anos, continua a ser legal a admissão aos 14 anos.

II

Critério diferencial de tabelas

- 1 — [...] 120 000 contos.
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —

III

As tabelas salariais produzem efeitos a partir de 1 de Março de 1991.

Aveiro, 27 de Junho de 1991.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Ferragens:

Albertino Oliveira.

Pela ABIMOTA — Associação Nacional dos Industriais de Bicicletas, Ciclomotores, Motociclos e Acessórios:

Albertino Oliveira.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Pelo STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;
Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte.

Lisboa, 24 de Junho de 1991. — Pelo Secretariado,
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 23 de Julho de 1991.

Depositado em 23 de Julho de 1991, a fl. 79 do livro n.º 6, com o n.º 290/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a APH — Assoc. Portuguesa de Hotéis e o SINDHAT — Sind. Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo e outro — Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras (ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 34, de 15 de Novembro de 1988, com as alterações introduzidas pela revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 10, de 15 de Março de 1990), para vigorar no período de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1991.

CAPÍTULO I

Âmbito, área e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito e área

1 — A presente convenção colectiva de trabalho (CCT) obriga, por um lado, as entidades patronais do sector de hotelaria representadas pela APH — Associação Portuguesa de Hotéis e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A área de aplicação da presente convenção colectiva de trabalho coincide com o de todo o território nacional.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 —

2 — As cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses contados a partir de 1 de Janeiro de 1991.

3 a 10 —

Cláusula 9.^a

Formação profissional

1 — A frequência de cursos de reciclagem, formação e aperfeiçoamento profissionais durante o período normal de trabalho será obrigatório, salvo ocorrendo motivos ponderosos, para todos os trabalhadores para tanto designados pela entidade patronal que, para o efeito, suportará todos os custos, sem prejuízo da retribuição e demais regalias contratuais do trabalhador.

2 — Os cursos referidos no número anterior serão realizados, preferentemente, em cooperação com o sindicato outorgante e a sua escola profissional, que dispõe de monitores e instalações adequadas. Para tanto, as empresas do sector interessadas na reciclagem ou formação profissional deverão apresentar o seu projecto de formação ao sindicato, com dois meses de antecedência sobre a data prevista para o seu início, devendo este informar da viabilidade da cooperação, horários disponíveis e custos.

3 — Os trabalhadores que por sua iniciativa frequentem cursos de reciclagem ou de formação têm direito

a redução de horário, conforme as necessidades, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias, até ao limite de noventa horas anuais.

4 — Nos casos referidos no número anterior, a entidade patronal poderá recusar a redução de horário sempre que aqueles cursos coincidam, no todo ou em parte, com os meses de Maio a Setembro.

5 — A frequência dos cursos referidos nesta cláusula deve ser comunicada, consoante os casos, à entidade patronal ou ao trabalhador com a antecedência mínima de 15 dias.

Cláusula 17.^a

Período diário e semanal de trabalho

1 —

a) e b).....
c) Para os restantes profissionais serão observados os seguintes horários: quarenta e quatro horas em cinco dias ou cinco dias e meio.

2 —

Cláusula 44.^a

Subsídio de antiguidade

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção é atribuído um subsídio mensal de antiguidade que, para todos os efeitos, fará parte integrante da respectiva retribuição, sendo, por isso, devido também nos subsídios de férias e de Natal.

2 — O subsídio de antiguidade previsto no número anterior será atribuído e pago nos seguintes termos:

Tempo de serviço na empresa (escalões)	Valor do subsídio de antiguidade
1.º escalão — completados 3 anos	1000\$00
2.º escalão — completados 8 anos	2000\$00
3.º escalão — completados 13 anos	3000\$00

Cláusula 45.^a

Subsídio de línguas

1 — Os profissionais de hotelaria e telefonistas que no exercício das suas funções utilizem conhecimentos de idiomas estrangeiros em contacto directo ou telefónico com o público, independentemente da sua categoria, têm direito a um subsídio pecuniário de 3500\$ por cada mês e por cada uma das línguas francesa, inglesa ou alemã, salvo se qualquer destes idiomas for o da sua nacionalidade.

2 —

3 — O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores dos níveis 14 e 15.

4 — (Eliminado.)

Cláusula 46.^a

Abonos para falhas

Aos controladores/caixas que movimentem regularmente dinheiro, aos caixas, aos tesoureiros, aos cobradores e aos trabalhadores que os substituem nos seus impedimentos prolongados será atribuído um abono para falhas correspondente a 3200\$ mensais enquanto desempenharem efectivamente essas funções.

Cláusula 56.^a

Direito à alimentação

1 — Todos os trabalhadores têm direito à alimentação, que será prestada em espécie ou através de um subsídio pecuniário mensal não inferior a 6400\$.

2 —

3 —

4 — Quando a alimentação for prestada em espécie, o seu valor pecuniário, para todos os efeitos do presente contrato, será de 1900\$.

5 — *(Eliminado.)*

Cláusula 60.^a

Valor pecuniário da alimentação

1 — As refeições avulsas que, por conveniência da entidade patronal, não possam ser tomadas serão pagas aos trabalhadores pelos valores mínimos seguintes:

- a) Pequeno-almoço 75\$00
- b) Ceia simples 145\$00
- c) Almoço, jantar e ceia completa 245\$00

Lisboa, 22 de Março de 1991.

Pela APH — Associação Portuguesa de Hotéis:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SINDHAT — Sindicato Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Trabalhadores dos Escritórios e Serviços:

ANEXO II

Níveis de enquadramento profissional

Nível 1

Aprendiz de hotelaria com menos de 18 anos de idade.
Aprendiz de profissões não hoteleiras.
Mandarete com menos de 18 anos de idade.

Nível 2

Aprendiz de hotelaria com mais de 18 anos de idade do 1.º ano.
Chegador do 1.º ano.
Praticante de banheiro nadador-salvador.

Nível 3

Aprendiz de hotelaria com mais de 18 anos de idade do 2.º ano.
Auxiliar de todas as secções.
Caddie com menos de 18 anos de idade.
Caixeiro praticante.
Chegador do 2.º ano.
Copeiro ajudante.
Dactilógrafo do 1.º ano.
Escriturário estagiário do 1.º ano.
Guarda de garagem.
Guarda de lavabos.
Guarda de vestiário.
Mandarete com mais de 18 anos de idade.
Moço de terra.
Praticante de armazém.
Praticante de hotelaria até dois anos.
Praticante de metalúrgico de todas as especialidades.

Nível 4

Abastecedor de carburante.
Ajudante de balcão.
Ajudante de *snack*.
Ascensorista.
Bagageiro até três anos.
Caddie com 18 anos ou mais de idade.
Cafeteiro ajudante.
Caixeiro ajudante.
Chegador do 3.º ano.
Copeiro.
Costureiro.
Dactilógrafo do 2.º ano.
Desenhador praticante do 1.º ano.
Empregado de balneário.
Empregado de limpeza.
Empregado de refeitório.
Engomador.
Engraxador.
Escriturário estagiário do 2.º ano.
Lavador.
Manicura.
Operador heliográfico do 1.º ano.
Peão.
Pedicura.
Porteiro de serviço.
Praticante de hotelaria com mais de dois anos.
Roupeiro.
Trintanário até três anos.
Vigilante.

Nível 5

Ajudante de cabeleireiro.
Ajudante de despenseiro/cavista.
Ajudante de motorista.
Bagageiro com mais de três anos.
Banheiro de termas.
Bilheteiro.
Buvete (só termas).
Caixeiro de 3.ª
Desenhador praticante do 2.º ano.
Duchista (só termas).
Electricista ajudante.
Empregado de gelados.
Empregado de mesa/balcão de *self-service*.

Fogueiro de 3.^a
 Guarda de acampamento turístico.
 Guarda de parque de campismo.
 Guarda florestal.
 Indiferenciado de serviços técnicos.
 Jardineiro.
 Lavador-garagista.
 Lubrificador.
 Marcador de jogos.
 Meio-oficial de barbeiro.
 Oficial de rega.
 Operador de máquinas de golfe.
 Operador heliográfico do 2.º ano.
 Praticante de cabeleireiro.
 Servente de cargas e descargas.
 Tratador de cavalos.
 Vigia de bordo.
 Vigilante de crianças (sem funções pedagógicas).

Nível 6

Amassador aspirante.
 Arquivista técnico.
 Assador-grelhador.
 Auxiliar de enfermagem.
 Banheiro.
Barman de 2.^a
 Bate-chapas de 2.^a
 Cafeteiro.
 Caixa de balcão (só comércio).
 Caixeiro de 2.^a
 Calista.
 Canalizador de 2.^a
 Carpinteiro de limpos de 2.^a
 Carpinteiro de toscos.
 Cavista.
 Chefe de *caddies*.
 Chefe de copa.
 Conferente.
 Controlador de caixa.
 Cortador de 2.^a
 Cozinheiro de 3.^a
 Desenhador com menos de três anos.
 Despenseiro.
 Electricista pré-oficial.
 Empregado de andares/quartos.
 Empregado de armazém.
 Empregado de balcão de 2.^a
 Empregado de compras (só metalúrgicos).
 Empregado de mesa de 2.^a
 Empregado de *snack* de 2.^a
 Encarregado de limpeza.
 Encarregado de vigilantes.
 Entregador de ferramentas, materiais ou produtos.
 Escriturário de 3.^a
 Estagiário operador de máquinas de contabilidade.
 Estagiário operador de registo de dados.
 Estagiário operador mecanográfico.
 Esteticista.
 Estofador de 2.^a
 Estucador de 2.^a
 Florista.
 Fogueiro de 2.^a
 Forno aspirante.
 Jardineiro encarregado.
 Ladrilhador de 2.^a
 Manipulador (ajudante de padaria).

Maquinista de força motriz.
 Marceneiro de 2.^a
 Marinheiro.
 Massagista de estética.
 Mecânico de automóveis de 2.^a
 Mecânico de frio e ou ar condicionado de 2.^a
 Mecânico de madeiras de 2.^a
 Medidor-orçamentista até três anos.
 Nadador-salvador.
 Oficial de barbeiro.
 Operador de máquinas auxiliares.
 Operador de som e luzes (*disk-jokey*).
 Operador-chefe de zona.
 Operário polivalente.
 Pedreiro de 2.^a
 Pintor de 2.^a
 Pintor metalúrgico de 2.^a
 Polidor de mármore de 2.^a
 Polidor de móveis de 2.^a
 Porteiro de 2.^a
 Recepcionista de 2.^a
 Semiespecializado (químicos).
 Serralheiro civil de 2.^a
 Serralheiro mecânico de 2.^a
 Soldador de 2.^a
 Telefonista de 2.^a
 Tratador/conservador de piscinas.
 Trintanário com mais de três anos.

Nível 7

Ajudante de guarda-livros.
 Amassador.
 Apontador.
 Arrais.
Barman de 1.^a
 Bate-chapas de 1.^a
 Caixeiro de 1.^a
 Canalizador de 1.^a
 Carpinteiro de limpos de 1.^a
 Chefe de cafetaria.
 Chefe de *self-service*.
 Cobrador.
 Controlador.
 Controlador de *room-service*.
 Cortador de 1.^a
 Cozinheiro de 2.^a
 Desenhador entre três e seis anos.
 Electricista oficial.
 Empregado de balcão de 1.^a
 Empregado de consultório (só termas).
 Empregado de inalações (só termas).
 Empregado de mesa de 1.^a
 Empregado de secção de fisioterapia (só termas).
 Empregado de *snack* de 1.^a
 Encarregado de parque de campismo.
 Entalhador.
 Escriturário de 2.^a
 Especializado (químicos).
 Estagiário de operador de computadores.
 Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa.
 Estofador de 1.^a
 Estucador de 1.^a
 Expedidor de garagens.
 Fiel de armazém.
 Fogueiro de 1.^a

Forneiro.
 Governanta de andares.
 Governanta de roupa/lavandaria.
 Impressor de litografia estagiário.
 Ladrilhador de 1.^a
 Marceneiro de 1.^a
 Massagista terapêutico de recuperação e sauna.
 Mecânico de automóveis de 1.^a
 Mecânico de frio e ou ar condicionado de 1.^a
 Mecânico de madeiras de 1.^a
 Medidor-orçamentista entre três e seis anos.
 Mestre (marítimo).
 Motorista.
 Motorista marítimo.
 Oficial de cabeleireiro.
 Operador de máquinas de contabilidade.
 Operador de registo de dados.
 Operador de telex.
 Pasteleiro de 2.^a
 Pedreiro de 1.^a
 Pintor de 1.^a
 Pintor metalúrgico de 1.^a
 Polidor de mármore de 1.^a
 Polidor de móveis de 1.^a
 Porteiro de 1.^a
 Radiotécnico.
 Recepcionista de 1.^a
 Recepcionista de garagens.
 Recepcionista/porteiro de 2.^a
 Serralheiro civil de 1.^a
 Serralheiro mecânico de 1.^a
 Soldador de 1.^a
 Telefonista de 1.^a

Nível 8

Cabeleireiro completo.
 Cabeleireiro de homens.
 Caixa.
 Capataz de campo.
 Capataz de rega.
 Chefe de balcão.
 Chefe de equipa metalúrgico.
 Caixeiro encarregado ou caixeiro-chefe de secção.
 Chefe de bar.
 Chefe de compras/ecónomo.
 Chefe de mesa.
 Chefe de movimento (transportes).
 Chefe de portaria.
 Chefe de secção (administrativos).
 Chefe de secção de controlo.
 Chefe de *snack*.
 Chefia (químicos).
 Cozinheiro de 1.^a
 Desenhador-projectista.
 Desenhador publicitário e de artes gráficas.
 Electricista encarregado.
 Encarregado de animação e desportos.
 Encarregado de armazém.
 Encarregado de construção civil.
 Encarregado de obras.
 Encarregado fiscal.
 Encarregado geral de garagens.
 Encarregado metalúrgico.
 Fogueiro encarregado.
 Guarda-livros.
 Medidor-orçamentista-coordenador.
 Programador mecanográfico.
 Correspondente em línguas estrangeiras.

Desenhador com mais de seis anos.
 Electricista-chefe de equipa.
 Encarregado de pessoal de garagem.
 Encarregado de telefones.
 Encarregado termal.
 Enfermeiro.
 Escriturário de 1.^a
 Especialista (químicos).
 Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras.
 Impressor de litografia oficial.
 Medidor-orçamentista com mais de seis anos.
 Monitor de animação e desportos.
 Operador de computador.
 Operador mecanográfico.
 Pasteleiro de 1.^a
 Recepcionista/porteiro de 1.^a

Nível 9

Escanção.
 Governanta geral de andares.
 Secretária de direcção.
 Subchefe de mesa.

Nível 10

Assistente operacional.
 Subchefe de recepção.
 Tesoureiro.

Nível 11

Chefe de departamento, de divisão e de serviços.
 Chefe de manutenção de golfe.
 Chefe de manutenção, de conservação e de serviços técnicos.
 Chefe de pessoal.
 Chefe de recepção.
 Contabilista.
 Director de restaurante.
 Encarregado geral (só construção civil).
 Pasteleiro, chefe ou mestre.
 Programador de informática.
 Secretário de golfe.
 Subchefe de cozinha.
 Supervisor de bares.
 Técnico industrial.

Nível 12

Chefe de recepção/portaria.

Nível 13

Chefe de *front office*.

Nível 14

Analista de informática.
 Assistente de direcção.
 Chefe de cozinha.
 Director artístico.
 Director comercial.
 Director de alojamento.
 Director de golfe.
 Director de produção.
 Director de serviços.
 Director de serviços técnicos.
 Subdirector de hotel.

Nível 15

Director de hotel.

ANEXO V
Enquadramento dos estabelecimentos

Grupo I

Hotéis de cinco estrelas, apartamentos turísticos de luxo e aldeamentos turísticos de luxo.

Grupo II

Hotéis de quatro estrelas, hotéis-apartamentos de quatro estrelas, apartamentos turísticos de 1.^a e aldeamentos turísticos de 1.^a

Grupo III

Hotéis de três estrelas, hotéis-apartamentos de três e duas estrelas, motéis de três e duas estrelas, apar-

tamentos turísticos de 2.^a e aldeamentos turísticos de 2.^a

Grupo IV

Hotéis de duas estrelas.

Pequenas empresas

São havidas como pequenas empresas as que, tendo um estabelecimento da espécie e categoria especificadas no grupo IV, não empreguem mais de cinco trabalhadores. Consideram-se trabalhadores, para este fim, os proprietários ou sócios que auferam uma remuneração igual ou superior a metade do vencimento máximo do grupo IV.

ANEXO VI

Tabela salarial

Níveis	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
15.....	118 800\$00	118 040\$00	106 300\$00	105 600\$00
14.....	111 500\$00	110 200\$00	99 400\$00	98 700\$00
13.....	104 800\$00	103 400\$00	92 800\$00	92 100\$00
12.....	95 500\$00	94 400\$00	85 400\$00	84 700\$00
11.....	86 300\$00	84 900\$00	77 700\$00	77 200\$00
10.....	78 700\$00	77 700\$00	71 500\$00	71 200\$00
09.....	75 200\$00	73 900\$00	68 000\$00	67 600\$00
08.....	71 200\$00	70 000\$00	64 300\$00	64 100\$00
07.....	64 100\$00	62 900\$00	57 700\$00	57 400\$00
06.....	56 400\$00	55 800\$00	51 200\$00	50 800\$00
05.....	53 300\$00	52 300\$00	47 800\$00	47 100\$00
04.....	48 200\$00	47 300\$00	43 600\$00	43 100\$00
03.....	41 600\$00	40 400\$00	38 700\$00	38 500\$00
02.....	35 200\$00	34 500\$00	29 000\$00	28 900\$00
01.....	27 700\$00	27 400\$00	26 100\$00	25 700\$00

Notas finais e complementares à tabela

1 — Os trabalhadores das pequenas empresas receberão uma retribuição inferior em 350\$ à constante do grupo IV da tabela salarial deste CCT.

2 — As remunerações constantes da legislação sobre salário mínimo nacional prevalecem relativamente à tabela salarial sempre que estas sejam inferiores àquelas.

3 — O regime de polivalência prescrito na presente convenção colectiva será sempre obrigatório entre as categorias a seguir indicadas:

Portaria, recepção e telefones;
Mesa, *snack* e bar;
Limpeza, andares e rouparia;
Copa e cafetaria.

4 — O regime de polivalência poderá ser extensivo a outras categorias profissionais desde que nisso acordem a entidade patronal e o trabalhador;

5 — As diferenças salariais resultantes da aplicação da presente tabela salarial (retroactivos) poderão ser pagas num máximo de duas prestações mensais e, em qualquer caso, até ao fim do mês de Setembro de 1991.

Lisboa, 22 de Março de 1991.

Pela APH — Associação Portuguesa de Hotéis:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SINDHAT — Sindicato Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Trabalhadores dos Escritórios e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços representa os seguintes sindicatos seus filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;
Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte.

Lisboa, 19 de Julho de 1991. — Pelo Secretariado,
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 24 de Julho de 1991.

Depositado em 25 de Julho de 1991, a fl. 79 do livro n.º 6, com o n.º 293/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a COVINA — Companhia Vidreira Nacional, S. A., e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra — Alteração salarial e outras

Cláusula 1.^a

Área e âmbito pessoal

O presente AE obriga, por um lado, a COVINA — Companhia Vidreira Nacional, S. A., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais signatárias, qualquer que seja o seu local de trabalho.

Cláusula 2.^a

Âmbito temporal

1 — O presente acordo é válido pelo prazo de 12 meses, mantendo-se contudo em vigor enquanto não for substituído por novo instrumento de regulamentação colectiva.

2 — A denúncia do presente acordo far-se-á por meio de carta registada, com aviso de recepção, dirigida à outra parte e será acompanhada de proposta de revisão.

3 — O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, produzindo, no entanto, as tabelas salariais e restante clausulado de expressão pecuniária efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1991.

Cláusula 7.^a

Mapas de quotização sindical

1 — A COVINA obriga-se a proceder à cobrança das quotizações sindicais, através do desconto nos salários dos trabalhadores, e a enviá-las aos sindicatos representativos dos trabalhadores, em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitam, acompanhadas dos mapas de quotização sindical devidamente preenchidos.

2 — Dos mapas de quotização sindical deverão constar o nome, número de sócio, categoria profissional, retribuição e valor da quotização dos trabalhadores sindicalizados, mencionando igualmente os trabalhadores em serviço militar, na situação de doente ou de sinistrado e os admitidos a termo.

Cláusula 8.^a

Deveres da COVINA

São deveres da COVINA:

- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)
- g)
- h)

Cláusula 21.^a

Abono para falhas

Os trabalhadores classificados como caixas, cobradores e tesoureiros têm direito a um abono mensal para falhas de 7020\$ enquanto exercerem essas funções, sendo esse abono devido também com os subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 23.^a

Prémio de antiguidade

1 — Os trabalhadores da COVINA terão direito a um prémio mensal nos seguintes termos:

- De 5 a 9 anos — 3240\$;
- De 10 a 14 anos — 5870\$;
- De 15 a 24 anos — 6670\$;
- Mais de 25 anos — 9300\$.

2 —

Cláusula 24.^a

Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado

1 —

2 —

3 —

4 — Sempre que a prestação do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado se verifique durante o horário normal de qualquer refeição, os trabalhadores terão direito a essa mesma refeição, fornecida gratuitamente.

5 — O disposto nos n.ºs 1, 2 e 4 aplica-se integralmente aos trabalhadores em regime de turnos, havendo ainda lugar ao pagamento de uma verba de 5000\$ a todos os trabalhadores que prestem serviço das 6 às 8 horas do dia 25 de Dezembro.

Cláusula 29.^a

Subsídio de prevenção

1 —

2 — Os trabalhadores integrados em escalas de prevenção têm direito a:

- 3260\$ por cada dia de prevenção, em dia de descanso ou feriado;
- 1890\$ por cada dia de prevenção, em dia de trabalho normal.

3 — Ao trabalhador integrado em escalas de prevenção, quando chamado a prestação de serviço, é-lhe aplicado o regime previsto nas cláusulas 14.^a, 16.^a, 24.^a e 27.^a

- 4 —
5 —

Cláusula 31.^a

Transferências

- 1 —
2 — (Eliminar.)
3 —
4 —
5 —

Cláusula 34.^a

Regime das grandes deslocações

- 1 —
a)
b) Nas deslocações no continente e Regiões Autónomas, a um abono diário igual a 40% da retribuição diária do grupo 14 do anexo IV, a ser pago antes da partida. Nas deslocações ao estrangeiro, a um abono diário igual a 150% da retribuição diária do grupo 14 do anexo IV, a ser pago antes da partida;
c)
d)
e)
2 —
3 —
4 —
5 —

Cláusula 36.^a

Feriados

São feriados:

- a) 1 de Janeiro, 18 de Janeiro, Sexta-Feira Santa, 25 de Abril, 1 de Maio, Corpo de Deus, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1 de Dezembro, 8 de Dezembro e 25 de Dezembro;
b) O dia em que em cada concelho for feriado municipal ou na falta deste o dia de quinta-feira de Ascensão ou outro com significado local e a terça-feira de Carnaval.

Cláusula 37.^a

Férias

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão concedidos, em cada ano civil e sem prejuízo da respectiva retribuição normal, 22 dias úteis de férias.

- 2 —
3 —
4 —
5 —

Cláusula 43.^a

Faltas justificadas

- 1 — Consideram-se justificadas:
a)
b)
c)
d)
e)
f)
g)
h)
i)
j)
k)
l)
m) Necessidade de tratar de assuntos particulares, não podendo exceder quatro horas por mês.

- 2 —

Cláusula 70.^a

Trabalhadores-estudantes

- 1 —
2 — O complemento anual para despesas escolares referido na alínea c) do número anterior — no valor máximo de 40% do salário base do grupo 14 — será processado da seguinte forma:
a)
b)
3 —
4 —

Cláusula 77.^a

Garantias dos trabalhadores com funções de representação

1 — Os dirigentes sindicais, elementos da comissão de trabalhadores, delegados sindicais e ainda os trabalhadores que desempenhem funções em instituições de segurança social ou na comissão paritária têm o direito de exercer normalmente as suas funções nos locais de trabalho ou fora dele, sem que de tal exercício resulte prejuízo para os direitos, regalias ou garantias previstos na lei ou neste acordo.

- 2 —
3 —
4 — (Eliminar.)

Cláusula 77.^a-A

Instalações para as organizações representativas dos trabalhadores

1 — A COVINA é obrigada a manter sempre à disposição dos delegados sindicais e da CT, para seu uso exclusivo, uma sala no interior da empresa, adequada ao exercício das suas funções, para cada uma das estruturas representativas dos trabalhadores.

2 — A COVINA é obrigada a pôr à disposição dos representantes dos trabalhadores locais adequados para a afixação de documentos formativos e informativos, de natureza laboral, sindical ou de interesse geral, não pondo qualquer dificuldade à sua entrega e difusão, tendo aqueles o cuidado de não prejudicar a laboração.

Cláusula 82.^a

Refeitório

1 —

2 — Aos trabalhadores que não têm acesso ao refeitório é atribuído um subsídio de refeição de 790\$ por cada dia de trabalho.

ANEXO I

Condições específicas de admissão — Carreiras profissionais

Escritórios

1 —

2 — Os praticantes ascenderão a estagiários decorridos dois anos naquela categoria.

.....

Técnicos de desenho

1 — Condições de admissão — 3.º ciclo do ensino básico (9.º ano de escolaridade ou equivalente) e 18 anos de idade.

2 —

Químicos

1 — Condições de admissão — 3.º ciclo do ensino básico (9.º ano de escolaridade ou equivalente) e 18 anos de idade.

2 —

Rodoviários

1 — Condições de admissão — só podem ser admitidos como motoristas os trabalhadores que possuam carta de condução profissional.

Técnicos superiores

1 — Condições de admissão — trabalhadores com formação superior (bacharelato ou licenciatura) que de-

envolvam técnicas decorrentes da sua formação de base e cujas tarefas se encontrem descritas nos diversos graus de qualificação previstos neste acordo.

2 — Acesso — os graus I e II são considerados de formação para todos os bacharéis e licenciados sem experiência. A permanência em cada um destes dois graus não poderá ser superior a dois anos.

ANEXO IV

Tabela salarial

Grupos:

1	312 000\$00
2	278 400\$00
3	247 000\$00
4	235 250\$00
5	218 400\$00
6	200 300\$00
6-A	181 150\$00
7	149 950\$00
8	140 050\$00
9	130 650\$00
10	121 100\$00
11	109 800\$00
12	106 850\$00
13	103 700\$00
14	100 350\$00
15	98 150\$00
16	94 800\$00
17	91 400\$00
18	87 850\$00
19	84 400\$00
20	81 050\$00
21	78 100\$00
22	72 900\$00

Santa Iria da Azoia, 5 de Junho de 1991.

Pela COVINA — Companhia Vidreira Nacional, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal representa o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Pela Comissão Executiva, (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, *Abílio das Neves Gonçalves*.

Entrado em 19 de Julho de 1991.

Depositado em 22 de Julho de 1991, a fl. 78 do livro n.º 6, com o n.º 289/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

Acordo de adesão entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carne de Aves e o SETAA — Sind. dos Empregados, Técnicos e Assalariados Agrícolas ao CCT entre aquela associação patronal e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros.

1 — A Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carnes de Aves e o SETAA — Sindicato dos Empregados, Técnicos e Assalariados Agrícolas acordam entre si na adesão ao CCT celebrado entre aquela Associação e outras associações sindicais, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1987, e respectivas revisões, de que a última foi publicada naquele *Boletim*, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1991.

2 — A tabela salarial produz efeitos desde 1 de Janeiro de 1991.

Lisboa, 22 de Maio de 1991.

Pela ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate de Aves:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SETAA — Sindicato dos Empregados, Técnicos e Assalariados Agrícolas:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 25 de Julho de 1991.

Depositado em 29 de Julho de 1991, a fl. 80 do livro n.º 6, com o n.º 297/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

Acordo de adesão entre a Assoc. dos Hotéis do Norte de Portugal e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços ao CCT entre aquelas associações patronais e o SINDHAT — Sind. Democrático da Hotelaria, Alimentação e Turismo e outros.

Ao abrigo do artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, a Associação dos Hotéis do Norte de Portugal, a Associação das Pensões do Norte, a Associação dos Restaurantes e Cafés do Norte, a Associação das Confeitarias, Pastelarias e Leitarias do Norte, a Associação das Casas de Pasto e Vinhos dos Concelhos do Porto, Matosinhos, Maia, Valongo, Gondomar e Vila Nova de Gaia e a União

das Associações da Indústria Hoteleira e Similares do Norte de Portugal, por um lado, e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, por outro, celebram o presente acordo de adesão ao CCT acima referido, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1991.

Lisboa, 21 de Junho de 1991.

Pela Associação dos Hotéis do Norte de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação das Pensões do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Restaurantes e Cafés do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação das Confeitarias, Pastelarias e Leitarias do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação das Casas de Pasto e Vinhos dos Concelhos do Porto, Matosinhos, Maia, Valongo, Gondomar e Vila Nova de Gaia:

(Assinatura ilegível.)

Pela União das Associações da Indústria Hoteleira e Similares do Norte de Portugal:

Domingos Augusto Videira.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços representa os seguintes sindicatos seus filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;
Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte.

Lisboa, 11 de Julho de 1991. — Pelo Secretariado:
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 18 de Julho de 1991.

Depositado em 22 de Julho de 1991, a fl. 78 do livro n.º 6, com o n.º 288/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

Acordo de adesão entre a PESCRUL — Sociedade de Pesca de Crustáceos, S. A., e o SITEMAQ — Sind. da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra ao AE entre aquela empresa e a Feder. dos Sind. do Sector da Pesca.

Entre o SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra e a PESCRUL — Sociedade de Pesca de Crustáceos, S. A., é celebrado o presente acordo de adesão ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 1991, ao abrigo do artigo 27.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro.

Lisboa, 14 de Junho de 1991.

Pelo SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra:

(Assinatura ilegível.)

Pela PESCRUL — Sociedade de Pesca de Crustáceos, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 15 de Julho de 1991.

Depositado em 26 de Julho de 1991, a fl. 79 do livro n.º 6, com o n.º 294/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a PREDIANA — Sociedade de Pré-Esforçados, L.^{da}, e o Sind. Livre dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimentos e Similares do Dist. de Setúbal — Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação da profissão que a seguir se indica, abrangida pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 44, de 29 de Novembro de 1990:

1 — Quadros superiores:

Engenheiro.

CCT entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços (administrativos e vendas) — Rectificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 21, de 8 de Junho de 1991, vem publicado o CCT identificado em epígrafe, o qual enferma de inexactidão, impondo-se, por isso, a necessária correcção.

Assim, a p. 1049 da citada publicação, onde se lê:

Grupo	Categoria profissional	Tabela A		Tabela B	
		Entre 1 de Setembro de 1990 e 31 de Dezembro de 1990	Entre 1 de Janeiro de 1991 e 31 de Dezembro de 1991	Entre 1 de Setembro de 1990 e 31 de Dezembro de 1990	Entre 1 de Janeiro de 1991 e 31 de Dezembro de 1991
...

deve ler-se:

Grupo	Categoria profissional	Entre 1 de Setembro e 31 de Dezembro de 1990		Entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 1991	
		Tabela A	Tabela B	Tabela A	Tabela B
...