

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 10

1.<sup>a</sup> SÉRIE

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

Preço 120\$00

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>a</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 58	N.º 10	P. 349-396	15 - MARÇO - 1991
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	------------	-------------------

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Portarias de regulamentação de trabalho:

- |  | Pág. |
|--|------|
| — Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios para revisão da PRT para o sector de oficinas de reparação, limpeza e pintura de calçado, artigos de pele e seus sucedâneos ..... | 351  |

#### Portarias de extensão:

- |  |     |
|--|-----|
| — PE das alterações ao CCT entre a ACAP — Assoc. do Comércio Automóvel de Portugal e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro .....   | 351 |
| — Aviso para PE das alterações ao CCT entre a APIV — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Vestuário e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros .....  | 352 |
| — Aviso para PE das alterações aos CCT entra a ANIPC — Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros, entre aquela associação patronal e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outro, entre a mesma associação patronal e o SIFOMATE — Sind. dos Fogueiros de Mar e Terra e ainda entre aquela associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços ..... | 353 |
| — Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Leiria e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Dist. de Leiria .....   | 353 |

#### Convenções colectivas de trabalho:

- |  |     |
|--|-----|
| — CCT entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro (armazéns) .....  | 354 |
| — CCT entre a ALIF — Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio — Alteração salarial e outras .....   | 372 |
| — CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras (sector de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção-Sul) — Alteração salarial e outras ..... | 373 |
| — CCT entre a ANIPC — Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras .....   | 375 |
| — CCT entre a APC — Assoc. Portuguesa de Cerâmica (barro branco) e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio (administrativos) — Alteração salarial e outras .....  | 377 |
| — CCT entre a ANIBAVE — Assoc. Nacional dos Industriais de Barro Vermelho e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras .....   | 378 |
| — CCT entre a ANIBAVE — Assoc. Nacional dos Industriais de Barro Vermelho e outra e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro — Alteração salarial e outras .....   | 380 |

	Pág.
— CCT entre a ANIMO — Assoc. Nacional dos Industriais de Mosaicos Hidráulicos e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra — Alteração salarial e outras	382
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o Sind. dos Técnicos de Vendas — Alteração salarial e outras	383
— CCT entre a Assoc. do Comércio e Serviços do Dist. de Setúbal e outra e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outros — Alteração salarial e outras	384
— CCT entre a Assoc. de Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares e outros — Alteração salarial e outras	388
— AE entre a Fábrica de Condutores Eléctricos Diogo d'Ávila, L. <sup>da</sup> , e o SIESI — Sind. das Ind. Eléctricas do Sul e Ilhas — Alteração salarial e outras	394
— AE entre a Fábrica de Condutores Eléctricos Diogo d'Ávila, L. <sup>da</sup> , e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outras	394
— Acordo de adesão entre a APIV — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Vestuário e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra ao CCT entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (trabalhadores de escritório)	395
— CCT entre a Assoc. Portuguesa de Empresários de Espectáculos e outra e o Sind. dos Trabalhadores de Espectáculos (alteração salarial e outras) — Rectificação	396



#### SIGLAS

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

#### ABREVIATURAS

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

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DE TRABALHO

### **Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios para revisão da PRT para o sector de oficinas de reparação, limpeza e pintura de calçado, artigos de pele e seus sucedâneos.**

O sector de oficinas de reparação, limpeza e pintura de calçado, artigos de pele e seus sucedâneos encontra-se abrangido por uma PRT publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1977, tendo a respectiva tabela de remunerações mínimas sido actualizada pelas PRT publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 39, de 22 de Outubro de 1979, 12, de 29 de Março de 1981, 5, de 8 de Fevereiro de 1983, e 2, de 15 de Janeiro de 1985.

Considerando que a revisão da PRT, pelo que respeita, nomeadamente, à actualização da tabela salarial, se justifica por razões de justiça sócio-laboral;

Considerando que a inexistência de associação representativa das oficinas de conserto e engraxadaria mantém o condicionalismo que determinou o recurso à via administrativa para a regulamentação do sector, pelo que se encontram preenchidos os requisitos legais para a revisão da PRT;

Determino o seguinte:

1 — É constituída, ao abrigo do artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, uma comissão técnica encarregada de proceder aos estudos

conducentes à revisão, nomeadamente pelo que respeita à actualização da tabela salarial, da PRT para o sector de oficinas de reparação, limpeza e pintura de calçado, artigos de pele e seus sucedâneos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1977, cuja última actualização da tabela de remunerações se encontra inserta na PRT publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1985.

2 — A comissão técnica terá a seguinte constituição:

Um representante do Ministério do Emprego e da Segurança Social, que coordenará;

Um representante do Ministério do Comércio e Turismo;

Três representantes dos sindicatos interessados;

Três representantes das entidades patronais.

Ministério do Emprego e da Segurança Social, 1 de Março de 1991. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### **PE das alterações ao CCT entre a ACAP — Assoc. do Comércio Automóvel de Portugal e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de Outubro de 1990, foi publicado o CCT entre a ACAP — Associação do Comércio Automóvel de Portugal e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro.

Considerando que as suas disposições se aplicam apenas às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações de classe signatárias;

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

Tendo sido dado cumprimento ao disposto no Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, mediante a publicação de aviso no *Boletim do Trabalho*

e Emprego, n.º 42, de 15 de Novembro de 1990, e ponderada a oposição deduzida:

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

#### Artigo 1.º

1 — As disposições constantes do CCT celebrado entre a ACAP — Associação do Comércio Automóvel de Portugal e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro, inserto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de Outubro de 1990, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais não inscritas nas associações patronais signatárias que no continente exerçam a actividade económica por aquelas abrangidas 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 nas associações patronais signatárias que no continente exerçam a actividade económica por aquelas abrangidas e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas não filiados nas associações sindicais signatárias, com excepção dos trabalhadores inscritos nas as-

sociações sindicais signatárias da convenção colectiva de trabalho para o sector de actividade em causa, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 1988.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas que violem disposições legais imperativas.

#### Artigo 2.º

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

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

Ministérios da Indústria e Energia, do Emprego e da Segurança Social e do Comércio e Turismo, 22 de Fevereiro de 1991. — O Ministro da Indústria e Energia, *Luís Fernando Mira Amaral*. — Pelo Ministro do Comércio e Turismo, *José António Leite de Araújo*, Secretário de Estado do Comércio Interno. — O Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, *Jorge Hernâni de Almeida Seabra*.

---

### Aviso para PE das alterações ao CCT entre a APIV — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Vestuário e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros.

Nos termos do n.º 5 e para os 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 emissão de uma PE do CCT celebrado entre a APIV — Associação Portuguesa dos Industriais de Vestuário e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outras associações sindicais, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1991, por forma a tornar a regulamentação dele constante aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais não

filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na aludida convenção que nos distritos de Castelo Branco, Leiria, Santarém, Lisboa, Setúbal, Portalegre, Évora, Beja e Faro prossigam a actividade económica regulada, bem como às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante, independentemente do distrito do continente onde se localizem, e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias não representados pelas associações sindicais signatárias.

**Aviso para PE das alterações aos CCT entre a ANIPC — Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e a Feder. Portuguesa dos Sind. das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros, entre aquela associação patronal e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outro, entre a mesma associação patronal e o SIFOMATE — Sind. dos Fogueiros de Mar e Terra e ainda entre aquela associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.**

Nos termos do 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 eventual extensão dos seguintes CCT mencionados em título:

- a) CCT entre a ANIPC — Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e a Federação Portuguesa dos Sindicatos das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1990, bem como do CCT celebrado entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1991, por forma a torná-los aplicáveis a todas as entidades patronais que, não estando inscritas em qualquer associação patronal do sector, exerçam no território do continente actividade económica enquadrável no âmbito estatutário da associação patronal outorgante e que, de acordo com os critérios

constantes do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 1978, sejam classificadas nos grupos II, III e IV e, por outro lado, aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas naquelas convenções, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais ao serviço das entidades patronais abrangidas pela aludida convenção não filiados nas associações sindicais signatárias, com excepção do disposto na alínea seguinte;

- b) CCT entre a ANIPC — Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1990, e CCT entre a mesma associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, nesta data publicado, por forma a torná-los aplicáveis a todos os trabalhadores das categorias neles previstas sem filiação sindical que se encontrem ao serviço das empresas filiadas na associação patronal signatária.

---

**Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Leiria e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Dist. de Leiria**

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 da alteração salarial mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1991.

A PE a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal tornará as suas disposições extensivas, no distrito de Leiria, às relações de trabalho entre entidades

patronais não filiadas na associação patronal outorgante que prossigam a actividade de comércio de carnes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção e às relações de trabalho entre entidades patronais do referido sector económico filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias não filiadas na associação sindical outorgante.

# CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a AEVP — Assoc. dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro (armazéns)**

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e denúncia

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

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

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

e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço daquelas filiados nas associações sindicais subscritoras.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e revisão

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

2 — A vigência é de 12 meses, 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.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

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

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

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

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

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

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

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Dotações mínimas a acessos

1 — As dotações mínimas a 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.

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

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

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

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

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

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

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

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

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

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

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos que não estejam expressamente autorizados a revelar;
- c) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Defender os legítimos interesses da empresa;
- e) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- f) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- g) Usar de urbanidade nas relações com o público e com as autoridades, quando ao serviço da empresa;
- h) Proceder na vida profissional de forma a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria empresa;
- i) Proceder com justiça na apreciação das infracções disciplinares dos trabalhadores sobre 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 do trabalho;
- n) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- o) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem nos que ingressem na profissão.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou benefício das

garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

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

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

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

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

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

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

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

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Transmissão do estabelecimento

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO IV

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

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

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

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

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Trabalho extraordinário

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



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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

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

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

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

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

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

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

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

## CAPÍTULO V

### Retribuição

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — As remunerações mínimas mensais auferidas pelos trabalhadores serão as constantes no anexo III.

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

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

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

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

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

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

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

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

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

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

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### 13.º mês

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

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

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

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

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 3800\$, de 1 de Julho de 1990 a 31 de Dezembro de 1990, e de 4500\$, a partir de 1 de Janeiro de 1991, para ali-

mentação e alojamento, ou pagamento destas despesas contra apresentação do respectivo documento, conforme prévia opção da entidade patronal.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### 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 gozados 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 gozadas 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 1), 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 num esquema de escala rotativa anual.

9 — Até 15 de Abril de cada ano, as empresas enviarão ao Ministério do Trabalho e aos sindicatos a relação do pessoal por este abrangidos, com a indicação do início do período de férias de cada trabalhador. Cópias dessa relação serão afixadas nas respectivas secções para conhecimento do pessoal interessado. No caso de alteração das épocas de férias, por acordo das partes, para período posterior a 31 de Outubro, terá de haver comunicação ao Ministério do Trabalho e aos sindicatos até esta data através de documentos devidamente assinados pelos trabalhadores visados. Qualquer alteração posterior a esta data por acordo das partes terá o mesmo tratamento.

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

#### Cláusula 23.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 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 no primeiro grau da linha recta, até cinco dias consecutivos;
- e) Falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou segundo grau da linha colateral, até dois dias consecutivos;
- f) Nascimento de filho, durante dois dias;
- g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, no próprio dia e véspera;

- h) Prática, por parte dos trabalhadores bombeiros voluntários, de actividade no exercício das suas funções, em caso de sinistro ou qualquer situação de emergência;
- i) Doação de sangue, durante todo o dia da doação.

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

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

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Definição de faltas não justificadas

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO VII

### Cessaçã do contrato de trabalho

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Causas e regime

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

## CAPÍTULO VIII

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

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

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

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

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

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 que uma sanção pela mesma infracção.

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

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

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver legitimamente reclamado, por si ou por iniciativa do sindicato que o represente, contra as condições de trabalho;
- b) Recusar o cumprimento de ordens a que não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, delegado sindical ou comissão de greve;
- d) Invocar ou pretender exercer direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Depor como testemunha de colegas em processo disciplinar ou judicial.

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Consequência de aplicação de sanções abusivas

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

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

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Exercício do poder disciplinar

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO IX

### Segurança social

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

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

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

## CAPÍTULO X

### Higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

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

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

## CAPÍTULO XI

### Direitos especiais

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Direitos da mulher trabalhadora

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

- a) Durante o período de gravidez, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas ou transportes inadequados;
- b) Dois períodos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que aleitem os seus filhos;

- c) Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias por mês, com pagamento facultativo da retribuição;
- d) O emprego a meio tempo, com a correspondente retribuição, desde que os interesses familiares da trabalhadora o exijam e não haja sacrifício incompatível para a entidade patronal.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores menores

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

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

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

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

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

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores-estudantes

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

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Seguro e fundo para falhas

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

- a) Desde 1 de Julho de 1990 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.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores que trabalham 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.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Garantia de manutenção de regalias

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

## ANEXO I

### Categorias profissionais

#### GRUPO A

##### Trabalhadores de armazém

##### Categorias e definição

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

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

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

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

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

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

**Chefe de equipa (secção de pintura).** — É o trabalhador que, para além das funções de chefia e 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 de vinho), competindo-lhe a regulamentação das máquinas, segundo programas superiormente estabelecidos.

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

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

**Operador 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 de armazém.

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

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

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

## GRUPO B

### Tanoeiros

#### Categorias e definição

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

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

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

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

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

**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 digirir 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 vendo por grosso, está em regime de aprendizagem.

#### GRUPO D

##### Foguetiros

###### 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 de 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, muda de óleo do motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os respectivos óleos indicados, verifica os níveis da caixa de direcção, bateria e depósito, óleo e travões e substitui o filtro de óleo do motor.

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

#### GRUPO G

##### Desenhadores

###### Categorias e definição

*Projectista.* — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo; esboça ou desenha, efectua os cálculos que, não sendo específicos de engenheiros ou engenheiros técnicos, sejam necessários à sua estruturação e interligação, respeita e indica as normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar elementos para o orçamento.

*Desenhador.* — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (por exemplo, *croquis*), executa peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua compatibilização e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimentos de fabricação e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

*Tirocinante.* — É o trabalhador que, coadjuvando os trabalhadores das categorias superiores, faz 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, a dirigir uma equipa de trabalhadores da sua função.

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

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

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

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

#### GRUPO I

##### Trabalhadores metalúrgicos

###### Categorias e definição

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

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

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

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

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

#### GRUPO J

##### Trabalhadores da construção civil

###### Categorias e definição

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### GRUPO M

##### Trabalhadores hoteleiros

*Encarregado de refeitório.* — É o trabalhador que organiza, coordena, vigia e dirige os serviços de hotelaria da empresa; fiscaliza o trabalho do pessoal do sector; é responsável pelas mercadorias e utensílios que lhe estão confiados; contacta com os fornecedores ou seus representantes e faz as encomendas; compra produtos frescos (frutas, legumes, carnes, peixes, etc.); verifica as caixas registadoras e confere os dinheiros; verifica e confere as existências; organiza mapas e estatísticas das refeições servidas; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos, em colaboração com o médico de medicina no trabalho; vela pelo cumprimento das regras de higiene e segurança, eficiência e disciplina, dá parecer sobre a valorização, admissão ou despedimento do pessoal a seu cargo.

*Chefe de cozinha.* — É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha nas cantinas, elabora ou contribui para a elaboração das ementas de acordo com o encarregado, com uma certa 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 guarnece, 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 guarnece-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; lava em banca própria a louça da cozinha (tachos, panelas, frigideiras e demais utensílios de cozinha); arruma nos seus lugares próprios os utensílios lavados.

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

#### GRUPO N

##### Técnico agrário

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

**Técnico estagiário.** — É o trabalhador no 1.º ano da sua actividade.

#### GRUPO O

##### Serviços auxiliares

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

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

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

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

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

## ANEXO II

### Condições de admissão — Quadros e acessos

#### A — Trabalhadores de armazém

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

##### 2 — Dotações mínimas:

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

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

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

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

##### 3 — Acesso:

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

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

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

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

#### B — Trabalhadores de tanoaria

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

##### 2 — Dotações mínimas:

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

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

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

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

##### 3 — Aprendizagem e acesso:

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

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

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

3.4 — Em Outubro de cada ano as empresas darão conhecimento no 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 completem três anos de estágio, passarão à categoria de tanoeiro de 2.<sup>a</sup>, 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.<sup>a</sup> permanecerá durante um período nunca superior a dois anos naquela categoria, findo o qual será obrigatoriamente classificado como tanoeiro de 1.<sup>a</sup>

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.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 1.<sup>a</sup> categorias, respectivamente, e ser aprovados em exame.

#### E — Motoristas

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

2 — *Dotações especiais:*

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

#### F — Trabalhadores em garagens

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

#### 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 um ou mais oficiais electricistas.

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

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

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

### 3 — Aprendizagem e acesso:

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

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

### 4 — Deontologia profissional dos trabalhadores eléctricos:

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	Classes dos estagiários			
	1.ª classe	2.ª classe	3.ª classe	Praticante
1 .....	1	—	—	—
2 .....	1	—	1	—
3 .....	1	1	—	1
4 .....	1	1	1	1
5 .....	1	2	1	1
6 .....	1	2	2	1
7 .....	2	2	2	1
8 .....	2	2	2	2
9 .....	2	3	2	2
10 .....	3	3	2	2

### 3 — Aprendizagem, tirocínio e acesso:

#### I — Aprendizagem:

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

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

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

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

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

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

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

### II — Tirocínio:

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

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

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 completem dois anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior.

2 — Os trabalhadores que se encontrem há mais de três anos na 2.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 de 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 o trabalhador apresente documento comprovativo no acto da 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 — *Acessos.* — 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:*

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

### 2 — *Aprendizagem e estágio:*

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

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

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

## N — Trabalhadores técnicos agrícolas

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 agrícola 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 agrícola.

## O — Trabalhadores de serviços auxiliares

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

### 2 — *Acesso:*

2.1 — Os contínuos, guardas e porteiros, logo que completem as habilitações mínimas exigidas para o ingresso como 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 declarem inequivocamente e por escrito que desejam continuar no desempenho das suas funções.

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

## ANEXO III

### Remunerações mínimas mensais

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

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

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

Tabela II — empresas inscritas na Associação dos Exportadores de Vinho do Porto — AEVP.

Grat	Tabela I	Tabela II
A .....	72 500\$00	95 100\$00
B .....	67 900\$00	88 600\$00
C .....	63 800\$00	83 800\$00
D .....	58 700\$00	78 100\$00
E .....	57 400\$00	75 700\$00
F .....	55 900\$00	73 200\$00
G .....	54 600\$00	71 700\$00
H .....	51 400\$00	68 200\$00
I .....	50 100\$00	66 300\$00
J .....	48 700\$00	64 300\$00
L .....	47 900\$00	63 300\$00
M .....	44 300\$00	56 900\$00
N .....	42 000\$00	54 600\$00
O .....	41 200\$00	51 200\$00

Grau	Tabela I	Tabela II
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 o seu enquadramento na grelha respeitam a regulamentação colectiva anteriormente aplicada.

Grau	Categorias profissionais	Remunerações	
		Tabela I	Tabela II
A	Analista principal (químicos) ..... Engenheiro técnico agrário .....	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 agrário estagiário .....	66 100\$00	87 900\$00
E	Ajudante controlador de qualidade (armazém) ..... Analista (químico) ..... Chefe de cozinha ..... Desenhador (até três anos) ..... Encarregado de armazém ..... Encarregado (secção de pintura de garrafas) ..... Encarregado (construção civil) ..... Encarregado de refeitório ..... Encarregado de tanoaria ..... Encarregado de tráfego ..... Foguetiro de 1. <sup>a</sup> ..... Mecânico de automóveis de 1. <sup>a</sup> ... Oficial electricista ..... Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> ..... Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	64 600\$00	85 200\$00
F	Motorista de pesados .....	62 500\$00	82 400\$00
G	Ajudante de encarregado de armazém ..... Ajudante de encarregado de tanoaria ..... Chefe de equipa (secção de pintura de garrafas) ..... Ecónomo ..... Foguetiro de 2. <sup>a</sup> ..... Mecânico de automóveis de 2. <sup>a</sup> ... Pintor (metalúrgico) ..... Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup> .....	61 500\$00	80 700\$00
H	Analista estagiário (químico) ..... Arquivista técnico ..... Caixeiro ..... Carpinteiro de limpos ..... Construtor de tonéis e balseiros ... Cozinheiro ..... Foguetiro de 3. <sup>a</sup> ..... Mecânico de automóveis de 3. <sup>a</sup> ...	57 900\$00	76 800\$00

Grau	Categorias profissionais	Remunerações	
		Tabela I	Tabela II
H	Mecânico de carpintaria ..... Motorista de ligeiros ..... Operador heliográfico ..... Operador de máquinas (armazém) ..... Pedreiro ..... Preparador de tintas (secção de pintura de garrafas) ..... Pintor (construção civil) ..... Preparador (químico) ..... Serrador (tanoaria) ..... Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> ..... Tanoeiro de 1. <sup>a</sup> ..... Tirocinante do 2.º ano (desenhador) ..... Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup> ..... Trolha ou pedreiro de acabamentos .....	57 900\$00	76 800\$00
I	Preparador de vinhos espumosos ( <i>de-gorgeur</i> ) ..... Marcador de madeiras ..... Pré-oficial do 3.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) ..... Operador linha pintura (secção de pintura de garrafas) ..... Operário 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. <sup>a</sup> ..... 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 ..... Engarrafadeira ..... Estagiário (hoteleiro) ..... Praticante do 2.º ano (metalúrgico) ..... Profissional de armazém (adaptação) ..... Servente de limpeza .....	46 800\$00	58 000\$00
O	Ajudante de electricista — 1.º ano ..... Aprendiz de electricista — 2.º período ..... Aprendiz (hoteleiro) ..... Aprendiz de tanoaria — 2.º e 3.º anos ..... Engarrafadeira — adaptação ..... Mecânico praticante (tanoaria) ..... Praticante do 1.º ano (metalúrgico) .....	38 000\$00	47 000\$00

Grau	Categorias profissionais	Remunerações	
		Tabela I	Tabela II
P	Aprendiz de electricista — 1.º período ..... Aprendiz de tanoaria — 1.º ano .. Aprendiz de 16 anos (metalúrgico) .. Aprendiz de construção civil ..... Engarrafadeira — 16 e 17 anos ... Paquete de 16 e 17 anos ..... Praticante de caixeiro de 16 e 17 anos ..... Profissional de armazém de 16 e 17 anos .....	32 000\$00	38 000\$00

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

Porto, 3 de Dezembro de 1990.

Pela AEVP — Associação dos Exportadores de Vinho do Porto:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(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;

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança, Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;

Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte.

Lisboa, 15 de Janeiro de 1991. — Pelo Secretariado:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 1 de Março de 1991.

Depositado em 6 de Março de 1991, a fl. 44 do livro n.º 6, com o n.º 88/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## CCT entre a ALIF — Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio — Alteração salarial e outras

O CCT dos industriais pelo frio, celebrado entre a Associação Livre dos Industriais pelo Frio e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 1977, com as alterações constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 1, de 8 de Janeiro de 1979, 10, de 15 de Março de 1980, 22, de 15 de Junho de 1981, 29, de 7 de Agosto de 1982, 39, de 22 de Outubro de 1983, 47, de 22 de Dezembro de 1984, 47, de 22 de Dezembro de 1985, 2, de 15 de Janeiro de 1987, 2, de 15 de Janeiro de 1988, 10, de 15 de Março de 1989, e 10, de 15 de Março de 1990, é revisto como se segue:

### Cláusula 2.ª

#### Vigência do contrato

1 — .....

2 — A tabela salarial (anexo II) e cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

### Cláusula 31.ª

#### Remunerações mínimas mensais

1 a 7 — .....

8-a) Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção serão atribuídas diuturnidades de 600\$, de três em três anos, até ao limite de cinco, aplicáveis às categorias ou classes sem acesso automático.

9 — É garantido um aumento mínimo de 3000\$ sobre a remuneração base efectiva de cada trabalhador.

### Cláusula 35.ª

#### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores receberão até 15 de Dezembro um subsídio de Natal não inferior à retribuição mensal efectiva a que têm direito.

2 — Nos anos de admissão, da cessação do contrato de trabalho ou de impedimento prolongado o subsídio



será proporcional ao tempo de serviço prestado, contando-se por inteiro os meses de início e termo da prestação de trabalho.

3 — São excluídas do disposto no número anterior as situações de impedimento prolongado devidas a licenças de parto, doença profissional ou acidente de trabalho, sendo nos dois últimos casos a parte proporcional ao impedimento prolongado da responsabilidade da empresa seguradora.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Deslocações

- 1 — .....  
2 — .....

Pequeno-almoço — 230\$;  
Almoço/jantar — 900\$;  
Ceia — 420\$.

##### Tabela salarial

I .....	79 150\$00
II .....	71 550\$00
III .....	64 750\$00

IV .....	59 400\$00
V .....	57 050\$00
VI .....	51 550\$00
VII .....	48 100\$00
VIII .....	45 550\$00
IX .....	42 400\$00
X .....	40 800\$00
XI .....	30 600\$00

1 — Os caixas e os cobradores terão direito a 2550\$ mensais de abono para falhas.

2 — Os trabalhadores que fazem regularmente pagamentos e ou recebimentos terão direito a 1800\$ de abono para falhas.

Porto, 20 de Dezembro de 1990.

Pela ALIF — Associação Livre dos Industriais pelo Frio:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 28 de Fevereiro de 1991.

Depositado em 7 de Março de 1991, a fl. 45 do livro n.º 6, com o n.º 90/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### CCT entre a Assoc. dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e outra e a FSIABT — Feder. dos Sind. das Ind. de Alimentação, Bebidas e Tabacos e outras (sector de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção-Sul) — Alteração salarial e outras.

A presente revisão do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 9, de 8 de Março de 1988, 9, de 8 de Março de 1989, e 9, de 8 de Março de 1990, dá nova redacção à seguinte matéria:

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

2 — As tabelas salariais constantes do anexo III e as cláusulas de expressão pecuniária têm efeitos desde 1 de Janeiro de 1991.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Prémio de venda

O caixeiro cuja venda média diária seja superior a 22 000\$ (660 000\$ mensais) tem um prémio mensal de 1750\$.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de refeição no valor de 300\$, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, que poderá ser pago através de títulos de refeição.

#### ANEXO I

##### Categorias profissional

#### GRUPO II

##### Expedição e venda

**Caixeiro.** — É o trabalhador que efectua a venda de diferentes tipo de pão, produtos afins e similares, bem como outros produtos permitidos por lei, sendo responsável pelas importâncias recebidas. É também responsável pela afixação, em lugar bem visível, das tabelas

de preços de venda dos produtos, competindo-lhe também zelar pela conservação, em perfeito uso das balanças, pesos e outros instrumentos de trabalho, salvaguardando a boa apresentação e exposição dos produtos.

## Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos — FSIABT/CGTP-IN representa o seguinte sindicato:

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

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

Lisboa, 20 de Fevereiro de 1991. — Pelo Conselho Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

## Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a FSMMP — Federação dos Sindicatos da Metalurgia, 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 Metalúrgica 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 da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito da Guarda;

Sindicato dos Metalúrgicos e Offícios 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 Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viseu;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Sul.

Lisboa, 4 de Fevereiro de 1991. — Pela Comissão Executiva, *(Assinatura ilegível.)*

## ANEXO III Tabelas salariais

Categorias profissionais	Vencimentos
<b>Sector de fabrico:</b>	
Encarregado de fabrico .....	48 000\$00
Amassador .....	45 100\$00
Forneiro .....	45 100\$00
Ajudante de padaria de 1. <sup>a</sup> .....	41 300\$00
Ajudante de padaria de 2. <sup>a</sup> .....	40 300\$00
Aprendiz de padaria do 2. <sup>o</sup> ano .....	30 500\$00
Aprendiz de padaria do 1. <sup>o</sup> ano .....	30 300\$00
<b>Sector de expedição e vendas:</b>	
Encarregado de expedição .....	46 200\$00
Caixeiro encarregado .....	44 600\$00
Distribuidor motorizado (a) .....	44 000\$00
Caixeiro (a) (b) .....	40 100\$00
Caixeiro auxiliar .....	40 100\$00
Distribuidor (a) .....	40 100\$00
Ajudante de expedição (expedidor) .....	40 100\$00
Empacotador .....	40 100\$00
Servente .....	40 100\$00
Aprendiz de expedição e venda do 2. <sup>o</sup> ano .....	30 500\$00
Aprendiz de expedição e venda do 1. <sup>o</sup> ano .....	30 300\$00
<b>Sector de apoio e manutenção:</b>	
Oficial de 1. <sup>a</sup> , oficial (EL) mais de três anos ....	44 400\$00
Oficial de 2. <sup>a</sup> , oficial (EL) menos de três anos...	42 200\$00
Oficial de 3. <sup>a</sup> , pré-oficial (EL) do 2. <sup>o</sup> período ...	40 800\$00
Pré-oficial (EL) do 1. <sup>o</sup> período e (CC) do 2. <sup>o</sup> período	40 600\$00
Pré-oficial (CC) do 1. <sup>o</sup> período .....	40 600\$00
Praticante do 2. <sup>o</sup> ano (MET), ajudante (EL) do 2. <sup>o</sup> período .....	34 700\$00
Praticante do 1. <sup>o</sup> ano (MET), ajudante (EL) do 1. <sup>o</sup> período .....	32 900\$00
Aprendiz do 3. <sup>o</sup> ano .....	30 700\$00
Aprendiz do 2. <sup>o</sup> ano .....	30 500\$00
Aprendiz do 1. <sup>o</sup> ano .....	30 300\$00

(a) Estas remunerações podem ser substituídas por percentagens, nas vendas, taxa de comissão ou qualquer outro sistema, sem prejuízo do mínimo estabelecido.

(b) Ver cláusula 27.<sup>a</sup> (prémio de venda).

Lisboa, 17 de Janeiro de 1991.

Pela Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Associação Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

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

*(Assinatura ilegível.)*

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

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias Eléctricas de Portugal:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Federação dos Sindicatos da Construção, Madeiras e Mármore:

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

E por ser verdade vai esta declaração assinada.

Lisboa, 4 de Fevereiro de 1991. — Pela Comissão Executiva, *Fernando Morais*.

### 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 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, 13 de Fevereiro de 1991. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 20 de Fevereiro de 1991.

Depositado em 7 de Março de 1991, a fl. 45 do livro n.º 6, com o n.º 94/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ANIPC — Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras**

### CAPÍTULO I

1 — (*Mantém-se.*)

2 — (*Mantém-se.*)

3 — A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1991.

### Cláusula 16.<sup>a</sup>

#### Trabalho nocturno

1 — (*Mantém-se.*)

Nas empresas do grupo II — 80\$.  
Nas empresas do grupo III — 63\$  
Nas empresas do grupo IV — 51\$.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

## Refeitórios

1 — (Mantém-se.)

2 — (Mantém-se.)

3 — (Mantém-se.)

4 — (Mantém-se.)

5 — (Mantém-se.)

6 — (Mantém-se.)

a) .....

b) .....

c) .....

d) .....

Cláusula 26.<sup>a</sup>

## Subsídio de alimentação

1 — .....

2 — .....

a) Pequeno-almoço ou ceia — 80\$.

b) Almoço ou jantar — 140\$.

## ANEXO II

## Tabelas salariais

De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1991

Níveis	Grupos profissionais	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
I	Chefe de serviços administrativos .....	74 000\$00	70 100\$00	60 400\$00
II	Analista de sistemas, chefe de depart. serviços, contabilista/tesoureiro .....	68 100\$00	64 100\$00	59 100\$00
III	Chefe de secção, guarda-livros, programador .....	63 000\$00	57 900\$00	53 700\$00
IV	Corresp. ling. estrangeiras, secretário(a), direcção/administração ....	57 100\$00	54 900\$00	50 300\$00
V	Primeiro-escriturário, caixa, operador mecanográfico .....	55 700\$00	51 000\$00	46 400\$00
VI	Vendedor .....	53 300\$00	48 700\$00	44 300\$00
VII	Segundo-escriturário, estenodactilógrafo, cobrador, perfurador-verificador, caixeiro .....	51 800\$00	46 800\$00	43 100\$00
VIII	Terceiro-escriturário, telefonista .....	48 700\$00	43 800\$00	40 800\$00
IX	Dactilógrafo do 2.º ano, estagiário do 2.º ano .....	44 600\$00	41 600\$00	38 000\$00
X	Dactilógrafo do 1.º ano, estagiário do 1.º ano, contínuo .....	42 700\$00	39 900\$00	36 800\$00
XI	Servente de limpeza .....	33 700\$00	33 700\$00	33 700\$00
XII	Paquete do 3.º e 4.º anos .....	26 200\$00	24 600\$00	22 700\$00
XIII	Paquete do 1.º e 2.º anos .....	23 900\$00	23 700\$00	22 000\$00

## Fogeiros

Categorias profissionais	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
Fogheiro-encarregado .....	56 700\$00	50 900\$00	- \$ -
Fogheiro de 1. <sup>a</sup> .....	52 500\$00	46 200\$00	42 300\$00
Fogheiro de 2. <sup>a</sup> .....	46 800\$00	42 800\$00	39 200\$00
Fogheiro de 3. <sup>a</sup> .....	46 500\$00	40 700\$00	37 500\$00
Ajudante de fogeiro do 3.º e 4.º anos .....	42 100\$00	37 900\$00	34 800\$00
Ajudante de fogeiro do 1.º e 2.º anos .....	40 700\$00	36 000\$00	33 800\$00

Nota. — Entende-se globalmente mais favorável esta alteração do que o contrato anterior, mas só relativamente à matéria agora acordada.

Espinho, 7 de Janeiro de 1991.

Pela ANIPC — Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão:

(Assinaturas ilegíveis.)

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;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;

Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte.

Lisboa, 12 de Dezembro de 1990. — Pelo Secretariado, (*Assinaturas ilegíveis.*)

Entrado em 15 de Fevereiro de 1991.

Depositado em 1 de Março de 1991, a fl. 44 do livro n.º 6, com o n.º 83/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## CCT entre a APC — Assoc. Portuguesa de Cerâmica (barro branco) e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio (administrativos) — Alteração salarial e outras

### CAPÍTULO I

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

A presente convenção obriga a Associação Portuguesa de Cerâmica e as empresas nela filiadas no momento do início do processo negocial, bem como as empresas que nela se filiem durante o respectivo período de vigência, e os trabalhadores ao seu serviço que sejam membros da associação sindical signatária.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

2 — .....	
Categorias	Idade
Paquete.....	15 anos.
.....	

### CAPÍTULO III

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>-A

##### Formação profissional

As empresas, individualmente ou em conjunto com outras empresas, fomentarão a organização de um plano de formação e reciclagem, que deverá ter em atenção as suas prioridades e necessidades.

Este plano de formação poderá abranger, nomeadamente:

Cursos, seminários ou estágios, a realizar no País ou no estrangeiro;

Trabalho de formação a realizar na empresa, individualmente ou através de grupos profissionais constituídos para o efeito;

Análise de publicações com interesse no campo específico da actividade profissional.

### CAPÍTULO IX

#### Deslocações

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

- .....
- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

4 — Os trabalhadores que normalmente se deslocam em serviço da empresa terão direito a um seguro de acidentes pessoais no valor de 3000 contos.

### CAPÍTULO XV

#### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Disposições finais e transitórias

As matérias constantes do CCT são uma revisão à convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 48, de 29 de Dezembro de 1982, 8, de 28 de Fevereiro de 1987, 10, de 15 de Março de 1988, 10, de 15 de Março de 1989, e 11, de 22 de Março de 1990.

A tabela de remunerações mínimas aplica-se a partir de 1 de Janeiro de 1991.

Os trabalhadores classificados com a categoria de escriturário principal serão reclassificados horizontalmente na categoria de assistente administrativo grau I.

##### Definição de funções

*Escriturário principal.* — (*Eliminado.*)

*Operador de máquinas de contabilidade.* — (*Eliminado.*)

**Assistente administrativo.** — É o trabalhador que executa e assume a responsabilidade por tarefas que requeiram estudos, informações e pareceres mais especializados de natureza administrativa.

Está habilitado para o tratamento automático da informação, nomeadamente terminais de computador e microcomputador. Pode ainda exercer algumas tarefas de secretariado, traduzir e retroverter documentos, orientar e coordenar tecnicamente a actividade de um grupo de profissionais menos qualificados.

**Tabela de remunerações mínimas**

Grupos	Categoria profissional	Remuneração
1	Técnico/licenciado/bacharel grau VI....	184 400\$00
2	Técnico/licenciado/bacharel grau V....	163 600\$00
3	Director de serviços ..... Técnico/licenciado/bacharel grau IV....	125 300\$00
4	Chefe de contabilidade com funções de técnico de contas ..... Chefe de escritório ..... Técnico de contas ..... Técnico/licenciado/bacharel grau III....	107 100\$00
5	Analista de sistemas ..... Chefe de serviços, de departamento ou de divisão .....	95 800\$00
6	Assistente administrativo grau II ..... Chefe de secção ..... Guarda-livros ..... Programador/tesoureiro ..... Técnico/licenciado/bacharel grau II ....	87 500\$00
7	Assistente administrativo grau I ..... Correspondente em línguas estrangeiras ..... Operador de computador com mais de três anos ..... Secretário de direcção e técnico ..... Licenciado/bacharel grau I-B .....	78 800\$00

Grupos	Categoria profissional	Remuneração
8	Caixa ..... Primeiro-escriturário ..... Operador de computador com menos de três anos ..... Operador mecanográfico ..... Técnico/bacharel grau I-A .....	75 500\$00
9	Cobrador ..... Segundo-escriturário ..... Perfurador-verificador ..... Operador de registo de dados ..... Operador de terminais .....	68 550\$00
10	Terceiro-escriturário ..... Telefonista .....	61 250\$00
11	Contínuo com mais 21 anos/porteiro...	56 550\$00
12	Dactilógrafo do 2.º ano ..... Estagiário do 2.º ano .....	55 000\$00
13	Contínuo de 18 a 21 anos ..... Dactilógrafo do 1.º ano ..... Estagiário do 1.º ano .....	46 800\$00
14	Paquete de 16-17 anos .....	36 100\$00
15	Paquete de 15 anos .....	33 000\$00

Porto, 24 de Janeiro de 1991.

Pela APC — Associação Portuguesa de Cerâmica:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 1 de Março de 1991.

Depositado em 6 de Março de 1991, a fl. 44 do livro n.º 6, com o n.º 87/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

# **CCT entre a ANIBAVE — Assoc. Nacional dos Industriais de Barro Vermelho e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras**

## **Cláusula 1.ª**

### **Área e âmbito**

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à actividade da cerâmica de barro vermelho e grés para a construção civil em toda a área nacional, representadas pelas associações patronais outorgantes, e, por outro lado, todos os traba-

lhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelas associações sindicais signatárias.

## **Cláusula 2.ª**

### **Vigência**

1, 2 e 3 — .....

4 — A presente tabela entrará em vigor no dia 1 de Janeiro de 1991.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a uma diuturnidade de 1250\$ por cada três anos de permanência em categoria profissional sem acesso obrigatório, até ao limite de quatro diuturnidades.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor de 200\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — Os trabalhadores que no decurso do período de uma semana tenham faltado injustificadamente oito horas ou mais seguidas perdem o direito ao subsídio de refeição correspondente a essa semana.

3 — O subsídio de refeição não integra, para todo e qualquer efeito, o conceito de retribuição, pelo que não é devido na retribuição de férias e dos subsídios de férias e de Natal.

4 — O subsídio de refeição previsto nesta cláusula não será atribuído aos trabalhadores cujas entidades patronais forneçam uma refeição completa ou nela participem com montantes não inferiores aos previstos no n.º 1.

#### ANEXO I

##### Definição de funções

##### Trabalhadores de escritório

III — Chefe de secção, chefe de escritório, chefe de departamento.

VIII — A — *Escrivão principal*. — É o trabalhador que, mediante a sua experiência e ou formação profissional, adquiriu uma maior especialização em áreas relacionadas com as tarefas do grupo profissional a que pertence.

O acesso a esta categoria depende única e exclusivamente da escolha da entidade patronal.

IX — *Escrivão*. — [...] podendo também exercer as tarefas de utilizador de computador.

XI — A — *Operador de computador*. — É o trabalhador que predominantemente acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões, em suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola accionando dispositivos adequados ou por qualquer outro processo; coloca na impressora os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de leitura, vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.) consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões per-

furados e os suportes sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Devem-lhe ser concedidos pequenos intervalos de descanso por razões de protecção da vista.

#### ANEXO III

##### Tabela de remunerações certas mínimas

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
A1	Director administrativo ..... Director de serviços ..... Chefe geral de serviços .....	95 700\$00
A	Chefe de escritório ..... Analista de sistemas ..... Chefe de contabilidade ..... Técnico de contas ..... Chefe de serviços ..... Chefe de departamento .....	86 950\$00
B	Chefe de secção ..... Guarda-livros ..... Programador mecanográfico ..... Tesoureiro .....	79 100\$00
C	Escrivão principal ..... Operador de computador .....	74 450\$00
D	Caixa (a) ..... Correspondente em línguas estrangeiras ..... Escrivão de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas de contabilidade ou de escrituração de 1. <sup>a</sup> ..... Operador mecanográfico .....	69 810\$00
E	Escrivão de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas de contabilidade ou escrituração de 2. <sup>a</sup> ..... Perfurador-verificador mecanográfico de 1. <sup>a</sup> .....	63 400\$00
F	Cobrador .....	60 500\$00
G	Escrivão de 3. <sup>a</sup> ..... Perfurador-verificador mecanográfico de 2. <sup>a</sup> .....	57 500\$00
H	Telefonista .....	56 250\$00
I	Contínuo ..... Porteiro .....	51 650\$00
J	Dactilógrafo do 2.º ano ..... Estagiário do 2.º ano .....	51 150\$00
K	Dactilógrafo do 1.º ano ..... Estagiário do 1.º ano .....	43 150\$00
L	Paquete .....	32 900\$00

(a) Os trabalhadores que exerçam a função de caixa terão direito a um subsídio mensal de 1700\$ para falhas. Em caso de ausência do titular, o substituto receberá o referido subsídio em relação ao tempo que durará a substituição.

Lisboa, 24 de Janeiro de 1991.

Pela ANIBAVE — Associação Nacional dos Industriais de Barro Vermelho:

António Maria Dias Coelho.

Entrado em 14 de Fevereiro de 1991.

Depositado em 1 de Março de 1991, a fl. 43 do livro n.º 6, com o n.º 82/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## **CCT entre a ANIBAVE — Assoc. Nacional dos Industriais de Barro Vermelho e outra e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outro — Alteração salarial e outras**

### **Cláusula 1.ª**

#### **Área e âmbito**

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à actividade da cerâmica de barro vermelho e grés para a construção civil em toda a área nacional e representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelas associações sindicais signatárias.

### **Cláusula 2.ª**

#### **Vigência**

1, 2 e 3 — .....

4 — A presente tabela entrará em vigor no dia 1 de Janeiro de 1991.

### **Cláusula 33.ª**

#### **Diuturnidades**

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a uma diuturnidade de 1250\$ por cada três anos de permanência em categoria profissional sem acesso obrigatório, até ao limite de quatro diuturnidades.

### **Cláusula 33.ª-A**

#### **Subsídio de refeição**

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor de 200\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — Os trabalhadores que no decurso do período de uma semana tenham faltado injustificadamente oito horas ou mais seguidas perdem o direito ao subsídio de refeição correspondente a essa semana.

3 — O subsídio de refeição não integra, para todo e qualquer efeito, o conceito de retribuição, pelo que não é devido na retribuição de férias e dos subsídios de férias e de Natal.

4 — O subsídio de refeição previsto nesta cláusula não será atribuído aos trabalhadores cujas entidades patronais forneçam uma refeição completa ou nela participem com montantes não inferiores aos previstos no n.º 1.

## **ANEXO I**

### **Difinição de funções**

#### **Trabalhadores de escritório**

III — Chefe de secção, chefe de escritório e chefe de departamento.

VIII — A — *Escriturário principal*. — É o trabalhador que, mediante a sua experiência e ou formação profissional, adquiriu uma maior especialização em áreas relacionadas com as tarefas do grupo profissional a que pertence.

O acesso a esta categoria depende única e exclusivamente da escolha da entidade patronal.

IX — *Escriturário*. — [...] podendo também exercer as funções de utilizador de computador.

XI — A — *Operador de computador*. — É o trabalhador que predominantemente acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões, em suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola, accionando dispositivos adequados ou por qualquer outro processo; coloca na impressora os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de leitura, vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.), consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas, detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes traba-



lhos. Devem-lhe ser concedidos pequenos intervalos de descanso por razões de protecção da vista.

### ANEXO III

**Tabela das remunerações mínimas**

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
A1	Director administrativo..... Director de serviços..... Chefe geral de serviços.....	95 700\$00
A	Chefe de escritório..... Analista de sistemas..... Chefe de contabilidade..... Técnico de contas..... Chefe de serviços..... Chefe de departamento.....	86 950\$00
B	Chefe de secção..... Guarda-livros..... Programador mecanográfico..... Tesoureiro.....	79 100\$00
C	Escrivão principal..... Operador de computador.....	74 450\$00
D	Caixa (a)..... Correspondente em línguas estrangeiras... Primeiro-escrivão..... Operador de máquinas de contabilidade ou de escrituração de 1. <sup>a</sup> ..... Operador mecanográfico.....	69 810\$00
E	Segundo-escrivão..... Operador de máquinas de contabilidade ou de escrituração de 2. <sup>a</sup> ..... Perfurador-verificador..... Mecanográfico de 1. <sup>a</sup> .....	63 400\$00
F	Cobrador.....	60 500\$00
G	Terceiro-escrivão..... Perfurador-verificador..... Mecanográfico de 2. <sup>a</sup> .....	57 500\$00
H	Telefonista.....	56 250\$00
I	Contínuo..... Porteiro.....	51 650\$00
J	Dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano..... Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano.....	51 150\$00
K	Dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano..... Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano.....	43 150\$00
L	Paquete.....	32 900\$00

(a) Os trabalhadores que exerçam a função de caixa terão direito a um subsídio mensal de 1700\$ para falhas. Em caso de ausência do titular, o substituto receberá o referido subsídio em relação ao tempo que durará a substituição.

Porto, 17 de Janeiro de 1991.

Pela ANIBAVE — Associação Nacional dos Industriais de Barro Vermelho:

*António Maria Dias Coelho.*

Pela APICC — Associação Portuguesa dos Industriais de Cerâmica de Contrução:

*(Assinatura ilegível.)*

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

*(Assinatura ilegível.)*

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório 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 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.)*

Entrado em 8 de Fevereiro de 1991.

Depositado em 4 de Março de 1991, a fl. 44 do livro n.º 6, com o n.º 84/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

Acordo de revisão do CCT para o sector da indústria de mosaicos hidráulicos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1983, e alterações subsequentes, designadamente a publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 10, de 15 de Maio de 1990, celebrado entre a ANIMO — Associação Nacional dos Industriais de Mosaicos Hidráulicos, por um lado, e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação do Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidro e Similares e outros.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

- 1 — .....
- 2 — .....

3 — A tabela de remunerações mínimas e as cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a 1 de Janeiro de cada ano civil.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais da mulher

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — .....

7 — No caso de amamentação, os períodos previstos no n.º 4 anterior serão elevados, respectivamente, para uma e duas horas.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção será de 40 horas, distribuído de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados.

A prestação de trabalho semanal no regime transitório resultante da redução das 43 horas e 45 minutos, actualmente em vigor, para as 40 horas semanais é a seguinte:

- a) A partir de 1 de Janeiro de 1991 — 42 horas e 30 minutos semanais;
- b) A partir de 1 de Janeiro de 1992 — 41 horas e 15 minutos semanais;

c) A partir de 1 de Janeiro de 1993 — 40 horas semanais.

- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

9 — No caso em que o trabalhador preste trabalho extraordinário quatro ou mais horas além do seu período normal de trabalho terá direito a uma refeição fornecida pela empresa ou a um subsídio no montante de 600\$.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho extraordinário

2 — Sempre que o trabalho extraordinário se prolongue para além das 21 horas, a empresa é obrigada ao pagamento de uma refeição no montante de 600\$, além dos acréscimos de retribuição devidos.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a uma diuturnidade de 900\$ por cada quatro anos de serviço na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

- 2 — .....

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — .....
- 7 — .....
- 8 — .....

9 — Enquanto o trabalhador estiver deslocado receberá um subsídio mensal de 5750\$. No caso de a deslocação não atingir um mês, o trabalhador receberá parte proporcional desses subsídios. Este ponto não se aplica às profissões que pela sua natureza tenham regime específico de deslocação.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Refeitórios

- 1 — .....  
2 — .....

3 — Em caso de não fornecerem refeições, as empresas deverão pagar um subsídio de 190\$ por dia de trabalho. Este subsídio poderá ser substituído por qualquer outra forma de comparticipação de valor equivalente.

#### ANEXO II

##### B) Tabela de remunerações

##### Tabela salarial

Níveis	Remunerações
I .....	90 100\$00
II .....	77 100\$00
III .....	63 850\$00
IV .....	59 050\$00
V .....	55 700\$00
VI .....	46 500\$00
VII .....	46 400\$00
VIII .....	46 250\$00
IX .....	44 250\$00

Níveis	Remunerações
X .....	42 750\$00
XI .....	41 700\$00
XII .....	36 650\$00
XIII .....	32 950\$00
XIV .....	32 300\$00
XV .....	30 600\$00
XVI .....	30 500\$00
XVII .....	30 400\$00
XVIII .....	30 300\$00
XIX .....	30 200\$00

*Nota à tabela salarial.* — Os profissionais com funções de pagamentos e recebimentos terão direito a um abono mensal para falhas no montante de 2250\$.

Pela ANIMO — Associação Nacional dos Industriais de Mosaicos Hidráulicos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação do:

Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidro e Similares:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;  
SITEMAQ — Sindicato de Mestrança, Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga;  
Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte — SINDCES/C-N:

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Entrado em 4 de Março de 1991.

Depositado em 6 de Março de 1991, a fl. 44 do livro n.º 6, com o n.º 88/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

#### CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outra e o Sind. dos Técnicos de Vendas — Alteração salarial e outras

##### Cláusula única

##### Âmbito da revisão

A presente revisão, com área e âmbito definidos no CCT entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria do Norte e outra e o Sindicato dos Técnicos de Vendas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 48, de 29 de Dezembro de 1980, 4, de 29 de Janeiro de 1982, 4, de 29 de Janeiro de 1984, 4, de 29 de Janeiro de 1985, 4, de 29 de Janeiro de 1986, 4, de 29 de Janeiro de 1987, 4, de 29 de Janeiro de 1988, 11,

de 22 de Março de 1989, e 11, de 22 de Março de 1990, dá nova redacção às seguintes cláusulas:

##### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas mensais

1 a 5 — (*Mantém-se.*)

6 — Para os vendedores, viajantes ou praticistas a retribuição certa ou fixa mínima será a correspondente à

do nível IV da tabela salarial constante do anexo II, sendo-lhes sempre assegurada mensalmente a remuneração mínima prevista neste contrato para a sua categoria.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 a 3 — (*Mantém-se.*)

4 — Os vendedores, viajantes ou praticistas só terão direito a diuturnidades desde que auferirem um vencimento médio igual ou inferior a 86 000\$.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Produção de efeitos

As tabelas salariais produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1991.

#### ANEXO II

Nível	Categoria profissional	Remuneração
I .....	Chefe de vendas .....	89 500\$00
II .....	Inspector de vendas .....	85 500\$00
III .....	Vendedor (viajante/pracista) .....	83 000\$00
IV .....	Demonstrador .....	40 100\$00

Porto, 20 de Dezembro de 1990.

Pela Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte:

(*Assinaturas ilegíveis.*)

Pela Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul:

(*Assinaturas ilegíveis.*)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 15 de Janeiro de 1991.

Depositado em 5 de Março de 1991, a fl. 44 do livro n.º 6, com o n.º 85/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### CCT entre a Assoc. do Comércio e Serviços do Dist. de Setúbal e outra e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul e outros — Alteração salarial e outras

Entre as associações sindicais e patronais signatárias foi acordado introduzir no CCTV para o comércio retalhista do distrito de Setúbal as alterações seguintes:

#### Cláusula preliminar

As partes outorgantes abaixo assinadas acordaram em introduzir no CCTV por elas celebrado publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1980, as alterações que se seguem:

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — .....

2 — A tabela salarial (anexo III) produz efeitos a partir de 1 de Outubro de 1990.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão e promoção obrigatória

Grupo I — Trabalhadores da indústria hoteleira

1 — Os requisitos de admissão são os legalmente obrigatórios.

§ único. As habilitações referidas não serão exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato colectivo desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas.

3 — Admissão — 14 anos.

4 — Como aprendiz de empregado de mesa, *snack*, balcão ou cozinheiro só podem ser admitidos trabalhadores com menos de 18 anos.

5 — Os trabalhadores que ingressem nas profissões com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser classificados com categoria inferior a estagiário de empregado de mesa, balcão, *snack* ou cozinheiro, respectivamente.

6 — a) O aprendiz, após quatro anos de permanência na categoria ou quando atinja os 18 anos de idade, ascenderá automaticamente a estagiário da respectiva categoria.

b) O aprendiz poderá, para efeitos de ascender antecipadamente a estagiário, submeter-se a exame e obter classificação positiva nos termos regulamentares da profissão.

7 — a) Após dois anos de permanência na categoria, o estagiário ascenderá a empregado de mesa, balcão, *snack* ou cozinheiro de 3.<sup>a</sup>

b) Poderá ascender antecipadamente desde que se submeta a exame e obtenha classificação positiva, nos termos regulamentares.

8 — Os empregados de mesa, balcão, *snack* ou cozinheiro de 3.<sup>a</sup> ascenderão a 2.<sup>a</sup> após três anos de permanência na categoria, ou antecipadamente, desde que se submetam a exame e obtenham classificação positiva nos termos regulamentares.

9 — Os empregados de mesa, balcão, *snack* ou cozinheiro de 2.<sup>a</sup>, ascenderão a 1.<sup>a</sup> após três anos de permanência na categoria, ou antecipadamente, desde que se submetam a exame e obtenham classificação positiva nos termos regulamentares.

10 — Para efeitos desta cláusula, a contagem de tempo tem efeitos a partir de 1 de Abril de 1976.

*Nota.* — Os estabelecimentos hoteleiros e similares abrangidos por este CCTV são unicamente os que sejam complementares ou integrem estabelecimentos de comércio de retalho, nos termos do âmbito definido no clausulado base em vigor.

#### Grupo N — Trabalhadores relojoeiros

a) Só poderão ser admitidos para o exercício das funções abrangidas por este grupo os indivíduos com idade não inferior a 14 anos e as habilitações mínimas legais.

b) Como praticantes de relojoeiro só poderão ser admitidos trabalhadores com menos de 18 anos de idade.

c) Os trabalhadores que ingressem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser classificados com categoria inferior a ajudantes de relojoeiro.

d) O praticante de relojoeiro, após quatro anos de permanência na categoria ou quando atinja os 18 anos de idade, ascenderá obrigatoriamente a ajudante de relojoeiro.

e) Após dois anos de permanência na categoria, o ajudante de relojoeiro ascenderá a oficial de relojoeiro de 3.<sup>a</sup>

f) Os oficiais de relojoeiro de 3.<sup>a</sup> ascenderão a oficial de relojoeiro de 2.<sup>a</sup> após três anos de permanência na categoria.

g) Os oficiais de relojoeiro de 2.<sup>a</sup> ascenderão a oficial de relojoeiro de 1.<sup>a</sup> após três anos de permanência na categoria.

h) Para efeitos deste grupo, a contagem de tempo tem efeitos a partir de 1 de Abril de 1976.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas fixas

6 — Aos caixas, caixas de balcão, operadores em serviço nos supermercados e hipermercados com funções idênticas a caixas de balcão e cobradores será atribuído um subsídio mensal para falhas no valor de 910\$.

#### ANEXO I

##### Definição de funções

#### Grupo I — Trabalhadores da indústria hoteleira

1 — Aprendiz é o trabalhador que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

2 — Estagiário é o trabalhador que termina a idade de aprendizagem e estagia para empregado ou cozinheiro de 3.<sup>a</sup>

#### ANEXO I

#### Grupo N — Trabalhadores relojoeiros

1 — Praticante é o trabalhador que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

2 — Ajudante é o trabalhador que termina a idade de aprendizagem e estagia para oficial.

3 — Relojoeiro reparador é o trabalhador que desmonta, limpa, repara, monta e afina vários tipos de relógios, examina, normalmente com lupa, o mecanismo do relógio a reparar ou retira o balanço, escape, rodas, tambor e outras peças com o auxílio de pinças, chave de parafusos, alavancas, e outras ferramentas adequadas, repara ou substitui as peças defeituosas, limpa, manual ou mecanicamente, as peças com benzina ou uma substância análoga, monta de novo e afina as peças no mecanismo, lubrifica, com pequenas quantidades de óleo, as partes sujeitas a atritos, regula o movimento do relógio de harmonia com o padrão de medida de tempo, verifica por vezes a estanquidade da caixa ou a magnetização do mecanismo, procedendo às necessárias correcções. Pode ser incumbido de fabricar peças utilizando um forno de relojoeiro.

#### ANEXO II

#### Grupo I — Trabalhadores da indústria hoteleira

.....

2 — O número de aprendizes não pode ser superior a 100% do número de empregados da respectiva categoria, classificados em 3.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup>, 1.<sup>a</sup> ou encarregados.

3 — O número de estagiários não pode ser superior a 100% do número de empregados da respectiva categoria, classificados em 3.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup>, 1.<sup>a</sup> ou encarregados.

#### ANEXO II

#### Grupo N — Trabalhadores relojoeiros

##### Quadro de densidades

Categorias profissionais	Número de empregados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	—	—	—	—	1	1	1	1	1	2
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	—	—	1	2	1	1	2	2	2	2
Oficial de 3. <sup>a</sup> .....	—	1	1	1	1	2	2	2	3	3
Ajudante de relojoeiro .....	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3

*Nota.* — Quando o número de trabalhadores for superior a 10, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro.

### ANEXO III

Enquadramento das profissões e retribuições mínimas

(Documento em anexo.)

Setúbal, 21 de Janeiro de 1991.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul:  
*Manuel Francisco Guerreiro.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários do Sul:  
*Manuel Francisco Guerreiro.*

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:  
*Manuel Francisco Guerreiro.*

Pela Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal:  
*Amadeu da Silveira Guedes.*

Pela Associação dos Pequenos e Médios Comerciantes dos Concelhos do Barreiro e Moita:  
*Albino Mogo Fernandes Romão.*

### ANEXO III

Enquadramento das profissões e retribuições mínimas

Nível	Categorias	Vencimento
I	Praticante do 1. <sup>a</sup> ano (Com.) ..... Aprendiz do 1. <sup>o</sup> ano (Elect.) ..... Aprendiz do 1. <sup>o</sup> ano (Met.) ..... Paquete do 1. <sup>o</sup> ano (Vig. Limp.) ..... Aprendiz do do 1. <sup>o</sup> ano (Marc.) ..... Aprendiz do do 1. <sup>o</sup> ano (Hot.) ..... Praticante do 1. <sup>o</sup> ano (Reloj.) .....	23 200\$00
II	Praticante do 2. <sup>o</sup> ano (Com.) ..... Aprendiz do 2. <sup>o</sup> ano (Elect.) ..... Aprendiz do 2. <sup>o</sup> ano (Met.) ..... Paquete do 2. <sup>o</sup> ano (Vig. Limp.) ..... Aprendiz do 2. <sup>o</sup> ano (Marc.) ..... Aprendiz do 2. <sup>o</sup> ano (Hot.) ..... Praticante do 2. <sup>o</sup> ano (Reloj.) .....	26 500\$00
III	Praticante do 3. <sup>o</sup> ano (Com.) ..... Aprendiz do 3. <sup>o</sup> ano (Met.) ..... Paquete do 3. <sup>o</sup> ano (Vig. Limp.) ..... Aprendiz do 3. <sup>o</sup> ano (Hot.) ..... Praticante do 3. <sup>o</sup> ano (Reloj.) .....	30 000\$00
IV	Praticante do 4. <sup>o</sup> ano (Com.) ..... Aprendiz do 4. <sup>o</sup> ano (Met.) ..... Aprendiz do 1. <sup>o</sup> ano (C. Civil.) ..... Aprendiz do 3. <sup>o</sup> ano (Marc.) ..... Aprendiz do 4. <sup>o</sup> ano (Hot.) ..... Praticante do 4. <sup>o</sup> ano (Reloj.) .....	31 200\$00
V	Caixeiro-ajudante e operador-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano (Com.) ..... Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano (Esc.) ..... Ajudante do 1. <sup>o</sup> ano (Elect.) ..... Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano (Cost.) ..... Aprendiz do 2. <sup>o</sup> ano (C. Civil.) ..... Praticante do 1. <sup>o</sup> ano (Marc.) ..... Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano (Hot.) ..... Ajudante de relojoeiro do 1. <sup>o</sup> ano (Reloj.) .....	36 600\$00

Nível	Categorias	Vencimento
VI	Caixeiro-ajudante e operador-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano (Com.) ..... Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano e dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano (Esc.) ..... Ajudante do 2. <sup>o</sup> ano (Elect.) ..... Praticante do 1. <sup>o</sup> ano (Met.) ..... Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano (Cost.) ..... Aprendiz do 3. <sup>o</sup> ano (C. Civil.) ..... Praticante do 2. <sup>o</sup> ano (Marc.) ..... Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano (Hot.) ..... Tirocinante do escalão I (T. Des.) ..... Ajudante de relojoeiro do 2. <sup>o</sup> ano (Reloj.) .....	40 1000\$00
VII	Praticante do 1. <sup>o</sup> ano (C. Civil.) ..... Tirocinante do escalão II (T. Des.) .....	45 3000\$00
VIII	Estagiário do 3. <sup>o</sup> ano e dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano (Esc.) ..... Servente de limpeza (Vig. Limp.) ..... Praticante do 2. <sup>o</sup> ano (C. Civil.) .....	46 2000\$00
IX	Distribuidor, embalador, operador de máquinas de embalar, rotulador, etiquetador e servente (Com.) ..... Pré-oficial do 1. <sup>o</sup> ano (Elect.) ..... Praticante do 2. <sup>o</sup> ano (Met.) ..... Costureira e bordadora (Cost.) ..... Contínuo, porteiro, guarda e vigilante (Vig. Limp.) ..... Servente (C. Civil) ..... Auxiliar de cozinha e copeiro (Hot.) .....	48 6000\$00
X	Terceiro-caixeiro, operador de 2. <sup>a</sup> (supermercado) e caixa de balcão com menos de três anos (Com.) ..... Pré-oficial do 2. <sup>o</sup> ano (Elect.) ..... Afinador de máquinas de 3. <sup>a</sup> , afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 3. <sup>a</sup> , canalizador de 3. <sup>a</sup> ..... Mecânico de frio ou ar condicionado de 3. <sup>a</sup> , mecânico de máquinas de escritório de 3. <sup>a</sup> , montador-ajustador de máquinas de 3. <sup>a</sup> , serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> , serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> , bate-chapas de 3. <sup>a</sup> , pintor de metalurgia de 3. <sup>a</sup> , ferramenteiro de 3. <sup>a</sup> , condutor-manobrador de 3. <sup>a</sup> , maquiagista de 2. <sup>a</sup> , escolhedor-classificador de sucatas e apontador com menos de um ano (Met.) ..... Oficial (Cost.) ..... Colador de espumas para estofos ou colchões de 2. <sup>a</sup> , cortador de tecidos para colchões de 2. <sup>a</sup> , costureira de colchoeiro de 2. <sup>a</sup> , enche-dor de colchões e almofadas de 2. <sup>a</sup> , cortador de tecidos para estofos de 2. <sup>a</sup> , costureiro-controlador de 2. <sup>a</sup> , costureiro de estofador de 2. <sup>a</sup> , dourador de ouro de imitação de 2. <sup>a</sup> , envernizador de 2. <sup>a</sup> , polidor mecânico e à pistola de 2. <sup>a</sup> , costureiro de decoração de 2. <sup>a</sup> , montador de móveis por elementos de 2. <sup>a</sup> (Marc.) ..... Empregado de mesa, balcão, <i>snack</i> e cozinheiro de 3. <sup>a</sup> (Hot.) ..... Cobrador de 2. <sup>a</sup> ..... Oficial relojoeiro de 3. <sup>a</sup> (Reloj.) .....	51 800\$00
XI	Segundo-caixeiro, operador de 1. <sup>a</sup> (supermercado), conferente, propagandista, demonstrador, caixa de balcão com mais de três anos e relojoeiro reparador de 2. <sup>a</sup> (Com.) ..... Terceiro-escriturário e telefonista (Esc.) ..... Ajudante de motorista (Rod.) ..... Afinador de máquinas de 2. <sup>a</sup> , afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 2. <sup>a</sup> , canalizador de 2. <sup>a</sup> , mecânico de frio ou ar condicionado de 2. <sup>a</sup> , mecânico de	56 200\$00

Nível	Categorias	Vencimento
XI	<p>máquinas de escritório de 2.<sup>a</sup>, montador-ajustador de máquinas de 2.<sup>a</sup>, serralheiro civil de 2.<sup>a</sup>, serralheiro mecânico de 2.<sup>a</sup>, bate-chapas de 2.<sup>a</sup>, pintor de metal de 2.<sup>a</sup>, ferramenteiro de 2.<sup>a</sup>, condutor-manobrador de 2.<sup>a</sup> e maçariqueiro de 1.<sup>a</sup>.....</p> <p>Oficial especializado (Cost.).....</p> <p>Pintor de 2.<sup>a</sup>, estucador de 2.<sup>a</sup>, carpinteiro de limpos de 2.<sup>a</sup>, pedreiro de 2.<sup>a</sup> e assentador de revestimentos de 2.<sup>a</sup> (C. Cvil).....</p> <p>Colador de espumas para estofos ou colchões de 1.<sup>a</sup>, cortador de tecidos para colchões de 1.<sup>a</sup>, costureira de colchoeiro de 1.<sup>a</sup>, enchedor de colchões e almofadas de 1.<sup>a</sup>, cortador de tecidos para estofos de 1.<sup>a</sup>, costureiro-controlador de 1.<sup>a</sup>, costureiro de estofador de 1.<sup>a</sup>, dourador de ouro de imitação de 1.<sup>a</sup>, envernizador de 1.<sup>a</sup>, polidor mecânico e à pistola de 1.<sup>a</sup>, costureiro de decoração de 1.<sup>a</sup>, montador de móveis de 1.<sup>a</sup>, estofador de 2.<sup>a</sup>, polidor manual de 2.<sup>a</sup>, pintor de móveis de 2.<sup>a</sup>, marceneiro de 2.<sup>a</sup>, pintor-decorador de 2.<sup>a</sup>, dourador de ouro fino de 2.<sup>a</sup> e entalhador de 2.<sup>a</sup> (Marc.)..</p> <p>Empregado de mesa, de balcão, de <i>snack</i> e cozinheiro de 2.<sup>a</sup>.....</p> <p>Cobrador de 1.<sup>a</sup>.....</p> <p>Desenhador e medidor-orçamentista com menos de três anos (T. Des.).....</p> <p>Operador de máquinas de contabilidade estagiário, perfurador-verificador estagiário, operador mecanográfico estagiário, operador de posto de dados estagiário e operador de computador estagiário (Inf.).....</p> <p>Oficial relojoeiro de 2.<sup>a</sup> (Reloj.).....</p>	56 200\$00
XII	<p>Primeiro-caixeiro, operador especializado (supermercado), caixeiro-viajante, caixeiro de praça, promotor de vendas, vendedor especializado, expositor, fiel de armazém (Com.)</p> <p>Segundo-escriturário e esteno-dactilógrafo em língua portuguesa.....</p> <p>Oficial (Elect.).....</p> <p>Motorista de ligeiros (Rod.).....</p> <p>Afinador de máquinas de 1.<sup>a</sup>, afinador reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 1.<sup>a</sup>, canalizador de 1.<sup>a</sup>, mecânico de frio ou ar condicionado de 1.<sup>a</sup>, mecânico de máquinas de escritório de 1.<sup>a</sup>, montador-ajustador de máquinas de 1.<sup>a</sup>, serralheiro civil de 1.<sup>a</sup>, serralheiro mecânico de 1.<sup>a</sup>, bate-chapas de 1.<sup>a</sup>, pintor de metalurgia de 1.<sup>a</sup>, ferramenteiro de 1.<sup>a</sup>, condutor-manobrador de 1.<sup>a</sup> e apontador com mais de um ano.....</p> <p>Encarregado (Vig. Limp.).....</p> <p>Pintor de 1.<sup>a</sup>, estucador de 1.<sup>a</sup>, carpinteiro de limpos de 1.<sup>a</sup>, pedreiro de 1.<sup>a</sup> e assentador de revestimentos de 1.<sup>a</sup> (C. Civil).....</p> <p>Pintor-decorador de 1.<sup>a</sup>, estofador de 1.<sup>a</sup>, pintor manual de 1.<sup>a</sup>, pintor de móveis de 1.<sup>a</sup>, marceneiro de 1.<sup>a</sup>, dourador de ouro fino de 1.<sup>a</sup> e entalhador de 1.<sup>a</sup> (Marc.).....</p> <p>Empregado de mesa, de balcão, de <i>snack</i> e cozinheiro de 1.<sup>a</sup>.....</p>	57 500\$00

Nível	Categorias	Vencimento
XII	<p>Desenhador e medidor-orçamentista com mais de três anos (T. Des.).....</p> <p>Operador de máquinas de contabilidade de 2.<sup>a</sup>, perfurador-verificador de 2.<sup>a</sup>, operador mecanográfico de 2.<sup>a</sup>, operador de posto de dados de 2.<sup>a</sup>, operador de computador de 2.<sup>a</sup>, operador de informática estagiário e preparador informático de dados estagiário (Inf.)</p> <p>Oficial relojoeiro de 1.<sup>a</sup>.....</p>	57 500\$00
XIII	<p>Operador fiscal de caixa e operador fiscal de marcação (Com.).....</p> <p>Primeiro-escriturário, caixa, esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras e ajudante de guarda-livros (Esc.).....</p> <p>Desenhador e medidor-orçamentista com mais de seis anos (T. Des.).....</p> <p>Operador de máquinas de contabilidade de 1.<sup>a</sup>, perfurador-verificador de 1.<sup>a</sup>, operador mecanográfico de 1.<sup>a</sup>, operador de posto de dados de 1.<sup>a</sup>, operador de computador de 1.<sup>a</sup>, operador de informática de 2.<sup>a</sup>, preparador informático de dados de 2.<sup>a</sup> e programador de informática estagiário (Inf.).....</p>	58 500\$00
XIV	<p>Caixeiro-chefe de secção, operador-encarregado (Superm.) e encarregado de armazém (Com.)</p> <p>Correspondente em línguas estrangeiras (Esc.)</p> <p>Encarregado (Elect.).....</p> <p>Motorista de pesados (Rod.).....</p> <p>Encarregado de metalúrgicos (Met.).....</p> <p>Mestre (Cost.).....</p> <p>Encarregado de secção (C. Civil).....</p> <p>Encarregado de secção (Marc.).....</p> <p>Chefe de <i>snack</i> e encarregado (Hot.).....</p>	62 000\$00
XV	<p>Caixeiro-encarregado, encarregado de loja (Superm.), encarregado de caixa, encarregado de portaria (Superm.) e inspetor de vendas (Com.).....</p> <p>Chefe de secção e guarda-livros (Esc.).....</p> <p>Encarregado geral (C. Civil).....</p> <p>Encarregado geral (Marc.).....</p> <p>Desenhador-projectista e medidor-orçamentista-coordenador (T. Des.).....</p> <p>Operador de informática de 1.<sup>a</sup>, preparador informático de dados de 1.<sup>a</sup> (Inf.).....</p>	68 200\$00
XVI	<p>Chefe de vendas, chefe de compras e encarregado geral (Com.).....</p> <p>Chefe de serviços, chefe de contabilidade e tesoureiro (Esc.).....</p> <p>Analista de informática, programador de informática e monitor de informática (Inf.)...</p>	76 700\$00
XVII	<p>Gerente comercial (Com.).....</p> <p>Chefe de escritório (Esc.).....</p>	83 000\$00

Entrado em 20 de Fevereiro de 1991.

Depositado em 7 de Março de 1991, a fl. 45 do livro n.º 6, com o n.º 93/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a Assoc. de Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares e outros — Alteração salarial e outras.**

Texto final de revisão parcial do CCTV entre a Associação de Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 12, de 29 de Março de 1989, com a alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 11, de 22 de Março de 1990.

**CAPÍTULO I**

**Do âmbito e vigência**

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência e denúncia**

1 — Este contrato entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária referentes à retribuição entram em vigor e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1991.

3 — O período de vigência deste contrato é de 12 meses, mantendo-se no entanto em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

4 — A convenção não pode ser denunciada antes de decorridos 10 meses após a data da sua entrega para depósito.

5 — A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder, também por escrito, nos 30 dias imediatos a partir da data da sua recepção.

6 — As negociações iniciar-se-ão até 15 dias após o termo do prazo estabelecido no número anterior.

**CAPÍTULO II**

**Da admissão**

**Cláusula 6.<sup>a</sup>**

**Período experimental**

1 — Durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 — O período experimental é de 60 dias para os contratos por tempo indeterminado.

3 — Havendo continuidade para além do período enunciado no n.º 2 na prestação de trabalho, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período de experiência.

4 — Não se aplica o disposto no n.º 2 atendendo-se que a admissão é desde o início definitiva, para todos os efeitos, quando o trabalhador seja admitido por iniciativa da entidade patronal, tendo por isso rescindido o contrato de trabalho anterior.

**Cláusula 10.<sup>a</sup>**

**Exercício de funções inerentes a diversas categorias**

Quando algum trabalhador exercer as funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais terá direito à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas profissões ou categorias profissionais.

**Cláusula 21.<sup>a</sup>**

**Trabalho a tempo parcial**

1 — Só em caso em que as circunstâncias o justifiquem poderá o trabalhador ser contratado a tempo parcial, sem prejuízo de todos os direitos e deveres decorrentes do presente contrato.

2 — As entidades patronais envidarão todas as diligências para eliminar os horários de trabalho a tempo parcial inferiores a 15 horas semanais e a 3 horas consecutivas diárias:

- a) As entidades patronais envidarão todas as diligências para elevar ao máximo possível o número de horas dos horários de trabalho a tempo parcial e eliminar os horários inferiores a três horas consecutivas diárias;
- b) As entidades patronais garantem um período de trabalho de duas horas consecutivas, como excepção e só nos casos em que não seja possível garantir maiores períodos de trabalho consecutivo;
- c) As entidades patronais garantem um período mínimo de 15 horas de trabalho semanal, como excepção e só nos casos em que não possam garantir mais tempo de trabalho semanal;
- d) Exceptuam-se os casos em que os trabalhadores expressem a vontade de efectuar horários inferiores.

3 — a) Só é tido como trabalho a tempo parcial o efectuado regularmente por período inferior a 37 horas semanais. Os horários superiores a este limite e inferiores a 40 horas semanais são considerados, para todos os efeitos, horários a tempo completo, salvo o disposto na alínea seguinte.

b) No caso dos trabalhadores posteriormente admitidos à data de 1 de Março de 1987 é tido como trabalho a tempo parcial o efectuado regularmente por período inferior a 40 horas semanais.

4 — Tratando-se de trabalho a tempo parcial e sempre que haja maior número de horas de serviço a atribuir pela empresa, o trabalhador tem direito a aumentar o seu horário de trabalho.



5 — Os trabalhadores nas condições referidas no número anterior serão atendidos, observando-se os seguintes critérios de preferências:

- a) Menor número de horas de trabalho;
- b) Antiguidade;
- c) Distância de local de trabalho.

6 — Em caso de alargamento de carácter temporário, este deverá constar de documento escrito e assinado pelas partes, não podendo em tal caso o alargamento exceder o período normal diário e semanal, no limite de 120 dias por ano, devendo constar de documento escrito os limites do alargamento e a razão de ser da transitoriedade.

7 — O trabalhador a tempo parcial tem direito a uma remuneração mensal certa, calculada nos termos dos n.ºs 5 e 6 da cláusula 26.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO VI

### Da retribuição

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho

1 — *(Mantém-se.)*

2 — *(Mantém-se.)*

3 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa ou de cobradores têm direito a um abono mensal para falhas de 2200\$ ou de 1700\$, respectivamente, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

4 — *(Mantém-se.)*

5 — *(Mantém-se.)*

6 — *(Mantém-se.)*

7 — *(Mantém-se.)*

8 — *(Mantém-se.)*

9 — *(Mantém-se.)*

10 — *(Mantém-se.)*

11 — *(Mantém-se.)*

12 — *(Mantém-se.)*

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Despesas de transportes

A entidade patronal fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que o trabalhador inicie ou termine o período de trabalho entre a 1 hora e as 5 horas do mesmo dia.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1 — Todos os trabalhadores com horários de trabalho de 40 horas semanais têm direito a um subsídio de alimentação diária no valor de 100\$ por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 — O subsídio de alimentação será também pago aos trabalhadores previstos no número anterior desde que o seu horário de trabalho o obrigue a prestar em qualquer dia pelo menos cinco horas de trabalho.

3 — Terão direito ao subsídio de alimentação referido no n.º 1 os trabalhadores abrangidos pelo disposto na alínea a) do n.º 3 da cláusula 21.<sup>a</sup>

4 — O valor do subsídio de alimentação não será considerado na retribuição das férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>-A

##### Utilização dos serviços sociais

1 — Em novos concursos de revisão de contratos actuais as entidades patronais obrigam-se a negociar, junto dos clientes que tenham cantinas, refeitórios ou bares à disposição dos seus trabalhadores a obtenção de iguais regalias de utilização dessas instalações para os trabalhadores abrangidos por este contrato. No caso de não ser possível tal utilização, deve ser justificada à comissão paritária tal impossibilidade.

2 — Para os contratos actualmente em vigor com os clientes cujos trabalhadores usufruem das regalias anteriores, a entidade patronal da empresa prestadora de serviços obriga-se a fazer diligências para conseguir aqueles benefícios para os seus trabalhadores. Caso não consiga, apresentará à comissão paritária, no prazo de 60 dias após a publicação deste contrato, o relato das diligências efectuadas e das dificuldades encontradas. Aquela comissão estudará o problema e encontrará uma solução.

3 — A entidade patronal diligenciará por encontrar idênticas condições para todos os trabalhadores.

#### Artigo 36.º

##### Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores englobados na tabela A têm direito a uma diuturnidade especial ou complementar de retribuição de 1200\$ ao fim de 15 dias, a qual se considerará, para todos os efeitos, integrada no vencimento mensal ao fim da vigência deste contrato.

2 — Os restantes trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 1350\$ por cada três anos de permanência na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

3 — *(Mantém-se.)*

4 — *(Mantém-se.)*

5 — *(Mantém-se.)*

## CAPÍTULO VII

### Da suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Os trabalhadores abrangidos pela tabela A têm direito a dia e meio consecutivo de descanso entre uma semana de trabalho e a seguinte, sendo 24 horas de descanso semanal forçosamente ao domingo e as restantes de descanso complementar.

2 — Excepcionalmente poderá deixar de coincidir com o domingo o dia de descanso semanal quando o serviço de limpeza, em razão da especial natureza do local onde é prestado, não possa ser interrompido ou quando só possa ser prestado no dia de descanso dos trabalhadores da empresa a quem é prestado o serviço de limpeza.

3 — Nos casos previstos no número anterior, o trabalho aos domingos só poderá ser prestado desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes pressupostos:

- a) Acordo do trabalhador em relação a cada local de trabalho onde o trabalho aos domingos seja imprescindível, nos termos previstos no número anterior, sem prejuízo do disposto nas alíneas seguintes;
- b) Para os trabalhadores que à data de entrada em vigor desta cláusula estejam ao serviço da empresa o acordo previsto na alínea anterior será por escrito;
- c) No caso dos trabalhadores que já efectuam trabalho aos domingos, o acordo escrito deve conter, obrigatoriamente, o limite máximo da sua validade, que não poderá em caso algum exceder o prazo de um ano, sem prejuízo da sua renovação por vontade do trabalhador;
- d) Acréscimo mensal de 16 % sobre a retribuição correspondente ao horário semanal prestado no respectivo local de trabalho.

4 — O trabalhador só perderá o direito ao acréscimo mensal previsto na alínea d) do número anterior quando, por sua iniciativa ou por mútuo acordo escrito, deixar de trabalhar aos domingos,

5 — O acréscimo de retribuição previsto no n.º 3 integra para todos os efeitos o pagamento do período de férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

6 — Os trabalhadores que prestem funções aos domingos têm direito a dois dias consecutivos de folga semanal.

7 — Sem prejuízo da sua aplicabilidade em novas admissões, este regime não será aplicável em locais de trabalho em relação aos quais já esteja a ser praticado regime mais favorável.

8 — Os restantes trabalhadores abrangidos pela tabela B têm direito a dois dias de descanso por semana, sendo o domingo obrigatoriamente dia de descanso semanal e o sábado dia de descanso complementar.

## Cláusula 41.<sup>a</sup>

### Faltas justificadas

1 — Para efeitos deste contrato, consideram-se faltas justificadas, sem que dêem lugar a perdas de regalias, nomeadamente desconto no período de férias e perda de retribuição, as seguintes:

- a) As dadas pela altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou pais, filhos, irmãos, sogros e enteados;
- c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de avós, netos, tios e cunhados do próprio trabalhador ou do cônjuge ou por falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, estas, para efeitos de remuneração, apenas até ao limite estabelecido neste contrato;
- e) As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente no cumprimento de obrigações legais, necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, doença ou acidente, não auferindo o trabalhador, nos casos de doença ou acidente, a respectiva retribuição, desde que tenha direito a receber por essas faltas subsídio da Previdência ou do seguro;
- g) Até três dias seguidos ou interpolados por ano, sem necessidade de qualquer fundamentação ou justificação, devendo, no entanto, ser comunicado conforme o previsto na cláusula seguinte.

## CAPÍTULO IX

### Do poder disciplinar

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder por cada infracção 12 dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

3 — Para efeitos de graduação da sanção, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, à cul-

pabilidade do infractor e ao comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

4 — Nos casos de aplicação das sanções disciplinares das alíneas c) e d) do n.º 1 desta cláusula, é obrigatória a instauração de procedimento disciplinar, nos termos dos números seguintes.

5 — O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 30 dias subsequentes àquele em que a infracção foi cometida ou conhecida pela entidade patronal, sob pena de prescrição.

6 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender o trabalhador da prestação do trabalho, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não é lícito suspender o pagamento da retribuição.

7 — No exercício do processo disciplinar, a acusação e a decisão deverão ser sempre feitas por escrito, sob pena de nulidade, enviando cópia para o sindicato, tendo o trabalhador cinco dias para apresentar a sua defesa em caso de aplicação da sanção disciplinar de suspensão e oito dias em caso de aplicação de sanção disciplinar de despedimento.

8 — O despedimento só pode ser efectuado nos termos previstos neste contrato.

## CAPÍTULO XI

### Das disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Trabalho feminino

1 — Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, de garantia de lugar, de período de férias, das retribuições e de qualquer benefício ou regalia concedidos pela empresa:

- Faculdade de recusa de prestação de trabalho nocturno, quando em estado de gravidez, sendo o seu horário de trabalho normal diurno;
- As trabalhadoras em estado de gravidez têm direito a um horário diurno, sempre que possível. No caso de impossibilidade, a entidade patronal terá de justificar à comissão paritária, que analisará o problema;
- Faculdade de não cumprimento das tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas, durante a gravidez e até seis meses após o parto, após recomendação médica;
- Faculdade de um período de descanso nunca inferior a 12 horas consecutivas entre um dia de trabalho e o dia seguinte, quando em estado de gravidez;

- Período normal de trabalho diário não superior a sete horas, quando em estado de gravidez, sem perda de retribuição e demais regalias;
- As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados;
- Faltar ao trabalho, por ocasião do parto, durante 90 dias consecutivos, e quando regressar ao serviço não ser diminuída a sua retribuição nem retirada qualquer regalia nem ser alterado o seu horário e local de trabalho;
- Após o parto e durante 12 meses, dois períodos diários de uma hora cada um para amamentação ou aleitação ou, se a trabalhadora o preferir, a redução equivalente do seu período normal de trabalho diário, sem diminuição de retribuição e sem que tal redução possa ser de qualquer modo compensada;
- As trabalhadoras em regime de tempo parcial têm direito ao disposto na alínea anterior proporcionalmente ao horário de trabalho semanal;
- Suspensão do contrato de trabalho até um ano após o parto, desde que a trabalhadora o requeira, sem quaisquer efeitos para além da perda de retribuição.

## ANEXO II

### Tabela de remunerações mínimas

#### A) Trabalhadores de limpeza

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
I	Supervisor geral .....	63 650\$00
II	Supervisor .....	59 500\$00
III	Encarregado geral .....	55 350\$00
	Encarregado de lavador de viaturas ....	
	Encarregado de lavador de vidros .....	
IV	Encarregado de lavador-encerador ....	51 850\$00
	Lavador de vidros .....	
V	Lavador de viaturas (a) .....	49 750\$00
VI	Encarregado de lavador-limpador .....	47 350\$00
	Encarregado de lavador-vigilante .....	
	Encarregado de limpeza A .....	
	Lavador-encerador .....	
VII	Encarregado de limpeza B .....	45 800\$00
VIII	Lavador-limpador .....	44 650\$00
	Lavador-vigilante .....	
	Encarregado de limpeza C .....	
IX	Trabalhador de limpeza (b) .....	43 650\$00

(a) Inclui a fracção do subsídio nocturno que vai além de 30 %.

(b) Quando exercer normal e predominantemente as funções em esgotos e fossas será equiparado, para efeito de retribuição, às categorias do nível VII, enquanto se mantiver em tais funções.

# B) Restantes trabalhadores

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
I	Director de serviços .....	136 450\$00
II	Chefe de departamento ..... Analista de informática .....	117 800\$00
III	Chefe de divisão .....	94 400\$00
IV	Chefe de serviços ..... Contabilista ..... Tesoureiro ..... Programador de informática .....	87 500\$00
V	Chefe de secção ..... Planeador de informática de 1. <sup>a</sup> ..... Chefe de vendas ..... Caixeiro encarregado geral ..... Guarda-livros .....	80 500\$00
VI	Subchefe de secção ..... Operador de computador de 1. <sup>a</sup> ..... Planeador de informática de 2. <sup>a</sup> ..... Encarregado de armazém ..... Caixeiro-encarregado ou caixeiro-chefe de secção ..... Inspector de vendas ..... Secretário de direcção ..... Correspondente de línguas .....	73 700\$00
VII	Primeiro-escriturário ..... Operador de registo de dados de 1. <sup>a</sup> .. Controlador de informática de 1. <sup>a</sup> .... Operador de computador de 2. <sup>a</sup> ..... Estagiário de planeador de informática Caixa ..... Operador mecanográfico ..... Fiel de armazém ..... Vendedor ..... Oficial electricista ..... Motorista ..... Afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup> ..... Canalizador picheleiro de 1. <sup>a</sup> ..... Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> .....	66 500\$00
VIII	Segundo-escriturário ..... Controlador de informática de 2. <sup>a</sup> .... Operador de registo de dados de 2. <sup>a</sup> .. Estagiário de operador de computador Conferente de armazém ..... Afinador de máquinas de 2. <sup>a</sup> ..... Canalizador picheleiro de 2. <sup>a</sup> ..... Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... Cobrador ..... Manobrador de viaturas .....	63 100\$00
IX	Terceiro-escriturário ..... Estagiário de operador de registo de dados Afinador de máquinas de 3. <sup>a</sup> ..... Estagiário de controlador de informática Pré-oficial electricista ..... Canalizador picheleiro de 3. <sup>a</sup> ..... Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> ..... Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> ..... Distribuidor ..... Telefonista .....	59 700\$00
X	Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano ..... Dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano ..... Contínuo ..... Porteiro ..... Guarda ou vigilante .....	50 550\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
XI	Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano ..... Dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano ..... Praticante de metalúrgico do 2. <sup>o</sup> ano Ajudante de electricista do 2. <sup>o</sup> período Servente de armazém .....	46 500\$00
XII	Praticante de metalúrgico do 1. <sup>o</sup> ano .. Ajudante de electricista do 1. <sup>o</sup> ano .... Paquete (16 e 17 anos) ..... Praticante de armazém do 3. <sup>o</sup> ano ....	40 850\$00
XIII	Praticante de armazém do 2. <sup>o</sup> ano .... Aprendiz de metalúrgico do 2. <sup>o</sup> ano ... Aprendiz de electricista do 2. <sup>o</sup> ano .... Paquete (15 e 14 anos) .....	38 050\$00
XIV	Praticante de armazém do 1. <sup>o</sup> ano .... Aprendiz de metalúrgico do 1. <sup>o</sup> ano ... Aprendiz de electricista do 1. <sup>o</sup> ano ....	31 600\$00

Lisboa, 22 de Janeiro de 1991.

Pela Associação de Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Telefones de Lisboa e Porto:

(Assinatura ilegível.)

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

(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.)

## Declaração

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

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;  
 Sindicato dos Empregados de Escritório e 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.

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

#### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Coimbra;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito da Guarda;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viseu;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL.

Pela Comissão Executiva, (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FSMMP — Federação dos Sindicatos da Metalurgia, 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 da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito da Guarda;  
 Sindicato dos Metalúrgicos e Oficinas 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 Metalúrgica e Metalomecânica 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 Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Metalurgia e Metalomecânica de Trás-os-Montes e Alto Douro;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viseu;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira do Sul.

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

Entrado em 24 de Janeiro de 1991.

Depositado em 1 de Março de 1991, a fl. 43 do livro n.º 6, com o n.º 81/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79, na sua redacção actual.

**AE entre a Fábrica de Condutores Eléctricos Diogo d'Ávila, L.<sup>da</sup>, e o SIESI — Sind. das Ind. Eléctricas do Sul e Ilhas — Alteração salarial e outras**

**Cláusula 37.<sup>a</sup>**

**Subsídio de refeição**

1 — Os trabalhadores dos escritórios de Lisboa têm direito a um subsídio de refeição de montante não inferior a 500\$ por dia.

2 — Os trabalhadores que prestam serviço na sede da empresa (fábrica) poderão utilizar o refeitório mediante a contribuição de 127\$.

**Cláusula 37.<sup>a</sup>-A**

**Abono para alimentação**

Os trabalhadores que prestam serviço rotativo na empresa em dias de descanso semanal ou feriado têm direito a um abono para alimentação de 275\$.

**Cláusula 38.<sup>a</sup>**

**Abono para falhas**

Os trabalhadores que efectuem pagamentos ou recebimentos têm direito a um abono mensal de montante não inferior a 3275\$.

**Cláusula 71.<sup>a</sup>**

**Direito especiais do trabalho feminino**

- .....
- a) a l) .....
- m) A empresa atribuirá às mães trabalhadoras, para despesas em infantário ou em jardim-de-infância, se devidamente comprovadas, um subsídio no montante de 12 500\$, subsídio esse que será actualizado anualmente na mesma percentagem da tabela salarial.

**Cláusula 94.<sup>a</sup>**

**Utilização do infantário**

1 a 6 — (Eliminar.)

**ANEXO I**

**Tabela salarial**

**Remunerações base mínimas**

Nível	Importância
03	273 550\$00
02	229 450\$00
01	185 550\$00
0	148 800\$00
1	122 600\$00
2	112 850\$00
3	104 700\$00
4	92 850\$00
5	88 850\$00
6	85 850\$00
7	82 300\$00
8	81 550\$00
9	76 550\$00
10-A	71 600\$00
10	68 300\$00
11	58 850\$00
12	50 700\$00

**Tabela de remunerações mínimas para aprendizes e paquetes**

Idade de admissão	1.º ano	2.º ano
16 anos .....	37 250\$00	40 000\$00
17 anos .....	40 000\$00	—\$—

*Nota.* — A tabela salarial produz efeitos a 1 de Janeiro de 1991.

Lisboa, 6 de Março de 1991.

Pela Fábrica de Condutores Eléctricos Diogo d'Ávila:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 6 de Março de 1991.

Depositado em 7 de Março de 1991, a fl. 45 do livro n.º 6, com o n.º 92/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a Fábrica de Condutores Eléctricos Diogo d'Ávila, L.<sup>da</sup>, e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial e outras**

**Cláusula 37.<sup>a</sup>**

**Subsídio de refeição**

1 — Os trabalhadores dos escritórios de Lisboa têm direito a um subsídio de refeição de montante não inferior a 500\$ por dia.

2 — Os trabalhadores que prestam serviço na sede da empresa (fábrica) poderão utilizar o refeitório mediante a contribuição de 127\$.

**Cláusula 37.<sup>a</sup>-A**

**Abono para alimentação**

Os trabalhadores que prestam serviço rotativo na empresa em dias de descanso semanal ou feriado têm direito a um abono para alimentação de 275\$.

**Cláusula 38.<sup>a</sup>**

**Abono para falhas**

Os trabalhadores que efectuem pagamentos ou recebimentos têm direito a um abono mensal de montante não inferior a 3275\$.

Cláusula 71.<sup>a</sup>

Direitos especiais do trabalho feminino

- a) a l) .....  
 m) A empresa atribuirá às mães trabalhadoras, para despesas em infantário ou em jardim-de-infância, se devidamente comprovadas, um subsídio no montante de 12 500\$, subsídio esse que será actualizado anualmente na mesma percentagem da tabela salarial.

Cláusula 94.<sup>a</sup>

Utilização do infantário

1 a 6 — (Eliminar.)

ANEXO I

Tabela salarial

Remunerações base mínimas

Nível	Importância
03	273 550\$00
02	229 450\$00
01	185 550\$00
0	148 800\$00
1	122 600\$00
2	112 850\$00
3	104 700\$00
4	92 850\$00
5	88 850\$00
6	85 850\$00
7	82 300\$00
8	81 550\$00
9	76 550\$00
10-A	71 600\$00
10	68 300\$00
11	58 850\$00
12	50 700\$00

Tabela de remunerações mínimas para aprendizes e paquetes

Idade de admissão	1.º ano	2.º ano
16 anos .....	37 250\$00	40 000\$00
17 anos .....	40 000\$00	—\$—

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

Lisboa, 6 de Março de 1991.

Pela Fábrica de Condutores Eléctricos Diogo d'Ávila:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo STV:

(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;  
 SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante.

Lisboa, 5 de Março de 1991. — Pelo Secretariado:  
 (Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 6 de Março de 1991.

Depositado em 7 de Março de 1991, a fl. 45 do livro n.º 6, com o n.º 91/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79, na sua redacção actual.

**Acordo de adesão entre a APIV — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Vestuário e a FEPES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outra ao CCT entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços (trabalhadores de escritório).**

Entre a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra e a associação patronal signatária é celebrado o presente acordo de adesão ao CCT entre a APIV — Associação Portuguesa dos Industriais de Vestuário e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1990.

Lisboa, 14 de Janeiro de 1991.

Pela APIV — Associação Portuguesa dos Industriais de Vestuário:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPES — 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 Têxteis, Lanifícios,

Vestuário, Calçado e Peles de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato Têxtil do Distrito de Braga;  
 Sindicato dos Trabalhadores Têxteis dos Distritos do Porto e Aveiro.  
 Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro;  
 Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do Distrito de Aveiro;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa;  
 Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, 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.

*O Conselho Nacional.*

Entrado em 25 de Fevereiro de 1991.

Depositado em 7 de Março de 1991, a fl. 45 do livro n.º 6, com o n.º 89/91, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### **CCT entre a Assoc. Portuguesa de Empresários de Espectáculos e outra e o Sind. dos Trabalhadores de Espectáculos (alteração salarial e outras) — Rectificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1991, foi publicado o contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Portuguesa dos Empresários de Espectáculos e outra e o Sindicato dos Trabalhadores de Espectáculos.

Constatando-se que os outorgantes patronais relacionados no texto publicado (p. 52) não estão conformes com os relacionados no original depositado nestes serviços, procede-se de seguida à sua rectificação.

Assim, onde se lê:

Pela CNP:

Associação Portuguesa de Empresários de Espectáculos:

(*Assinaturas ilegíveis.*)

Associação dos Restaurantes e Similares do Centro/Sul de Portugal:

(*Assinaturas ilegíveis.*)

Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve:

(*Assinaturas ilegíveis.*)

União das Associações das Indústrias Hoteleiras e Similares do Norte:

(*Assinatura ilegível.*)

deve ler-se:

Pela CNP:

Associação Portuguesa de Empresários de Espectáculos:

(*Assinaturas ilegíveis.*)

Associação dos Restaurantes e Similares do Portugal:

(*Assinatura ilegível.*)

Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve.

União das Associações das Indústrias Hoteleiras e Similares do Norte.