



**Propriedade**  
Ministério do Trabalho  
e da Solidariedade  
Social

**Edição**  
Gabinete de Estratégia  
e Planeamento

Centro de Informação  
e Documentação

## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

...

### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Exportadores de Vinho e Bebidas Espirituosas e outra e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas (administrativos e vendas) — Revisão global . . . . .	734
— CCT entre a Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Revisão global . . . . .	746
— CCT entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras — Alteração salarial e outras . . . . .	764
— CCT entre a ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outras — Alteração salarial e outras e texto consolidado . . . . .	765
— CCT entre a ANO — Associação Nacional de Terapeutas Manipulativos e o SIMAC — Sindicato Nacional dos Massagistas de Recuperação e Cinesioterapeutas — Alteração salarial e outras e texto consolidado . . . . .	784

### Decisões arbitrais:

...

### Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:

...

### Acordos de revogação de convenções colectivas de trabalho:

...

### Organizações do trabalho:

#### Associações sindicais:

#### I — Estatutos:

...

**II — Direcção:**

— Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro . . . . .	795
— Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais — SNBP . . . . .	796
— Federação Nacional de Ferroviários — FNF . . . . .	797

**Associações de empregadores:****I — Estatutos:**

— Associação Nacional de Cardiologistas — ANACARD — Alteração . . . . .	798
---	-----

**II — Direcção:**

— Associação dos Comerciantes de Pescado — ACOPE . . . . .	801
— Associação Nacional de Cardiologistas — ANACARD. . . . .	801
— ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares. . . . .	801
— Associação Empresarial de Paredes . . . . .	801
— ALIF — Associação da Indústria Alimentar pelo Frio . . . . .	802
— Associação Portuguesa de Facility Services — Rectificação. . . . .	802

**Comissões de trabalhadores:****I — Estatutos:**

...

**II — Eleições:**

— Banco Comercial Português — Substituição . . . . .	802
— EDA — Electricidade dos Açores, S. A. . . . .	802

**Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:****I — Convocatórias:**

— Fico Cables — Fábrica de Acessórios e Equipamentos Industriais, L. <sup>da</sup> . . . . .	803
— MANITOWOC — Crane Group Portugal, S. A. . . . .	803
— OMEP — Obras Medições e Projectos, L. <sup>da</sup> . . . . .	803

**II — Eleição de representantes:**

— Águas do Zêzere e Côa, S. A. . . . .	804
— CACIA — Companhia Aveirense Componentes Indústria Automóvel, S. A. . . . .	804
— Saint Gobain Mondego, S. A. . . . .	804
— Hospitais da Universidade de Coimbra, E. P. E. . . . .	805
— CRISAL — Cristalaria Automática, S. A. (A Libbey Company). . . . .	805
— SANEST — Saneamento da Costa do Estoril, S. A. . . . .	805
— Schnellecke Logística e Transportes, L. <sup>da</sup> . . . . .	805

---

**Nota.** — A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com Sábados, Domingos e Feriados

---

## SIGLAS

**CCT** — Contrato colectivo de trabalho.

**ACT** — Acordo colectivo de trabalho.

**RCM** — Regulamentos de condições mínimas.

**RE** — Regulamentos de extensão.

**CT** — Comissão técnica.

**DA** — Decisão arbitral.

**AE** — Acordo de empresa.



Execução gráfica: IMPRENSA NACIONAL-CASA DA MOEDA, S. A. — Depósito legal n.º 8820/85.

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

### DESPACHOS/PORTARIAS

...

### PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

### PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

### CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

#### **CCT entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Exportadores de Vinho e Bebidas Espirituosas e outra e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas (administrativos e vendas) — Revisão global.**

##### Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 15, de 22 de Abril de 2005, 28, de 29 de Julho de 2006, e 6, de 15 de Fevereiro de 2009.

#### CAPÍTULO I

##### **Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão**

##### Cláusula 1.ª

##### **Área e âmbito**

1 — O presente CCT abrange todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas filiadas nas associações patronais seguintes:

Associação Nacional dos Comerciantes e Exportadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas (ANCEVE);

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

que se dedicam à produção e comercialização de vinhos, seus derivados e bebidas espirituosas em geral e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados ou filiados no sindicato outorgante, SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

2 — O presente CCT aplica-se igualmente aos trabalhadores de escritório das associações patronais outorgantes.

3 — Esta convenção colectiva de trabalho abrange 246 empregadores e 1486 trabalhadores.

##### Cláusula 2.ª

##### **Vigência, denúncia e revisão**

1 — A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá a vigência de dois anos, sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano.

3 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com antecedência de, pelo menos, três meses em relação

ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração.

4 — As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar do termo do prazo fixado no número anterior.

5 — Enquanto não entrar em vigor outro texto de revisão mantém-se em vigor o contrato a rever.

## CAPÍTULO II

### Categorias profissionais, admissão, quadros e acessos

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos por este CCT 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 CCT 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.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Dotações mínimas e acessos

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

2 — Quando os empregadores 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 os empregadores necessitem de promover trabalhadores a lugares de chefia, observarão as seguintes preferências:

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

5 — No preenchimento de lugares ou vagas do quadro de pessoal deverá o empregador atender prioritariamente aos trabalhadores existentes na empresa, só devendo re-

correr 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 — Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

2 — Durante o período experimental qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização, salvo acordo em contrário; porém, se o período experimental tiver durado mais de 60 dias o empregador, para denunciar o contrato, tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

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

4 — O período experimental pode ser excluído por acordo escrito das partes.

## CAPÍTULO III

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Deveres do empregador

##### São deveres do empregador

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidentes e doenças;

j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda de retribuição ou diminuição dos dias de férias;

k) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCT.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Garantia dos trabalhadores

1 — É proibido ao empregador:

a) Opor-se, por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, ou zona de trabalho (vendedores), salvo nos casos previstos na lei, neste CCT, ou quando haja acordo;

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

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

1 — O empregador, 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 correspondente a um mês de retribuição, em que se integra, havendo, a sua componente variável (comissões), por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

3 — O empregador custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Transmissão do estabelecimento

1 — Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica do empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores.

2 — Toda a restante matéria relacionada com esta cláusula será regulada nos termos da legislação aplicável.

## CAPÍTULO IV

### Duração e prestação de trabalho

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este CCT será de 40 horas, de segunda-feira a sexta-feira de cada semana, sem prejuízo de menor duração já em prática nas empresas.

2 — Desde que haja acordo escrito do trabalhador e dentro dos parâmetros definidos no número anterior, podem ser organizados horários de trabalho semanais de quatro dias, podendo, nestas circunstâncias, o período de trabalho diário ser de dez horas.

3 — O período de trabalho diário deve ser interrompido, pelo menos, por um descanso que não pode ser inferior

a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

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

- a) 50 % na 1.<sup>a</sup> hora;
- b) 100 % na 2.<sup>a</sup> hora e seguintes ou nocturnas;
- c) 150 % em dias feriados e de descanso semanal.

3 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

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

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

5 — Se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal ou feriado, o trabalhador terá direito a descansar num dos três dias subsequentes, ou noutros prazos superiores, desde que haja acordo escrito do trabalhador.

6 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil e em dia de descanso semanal complementar confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

7 — O descanso compensatório referente no número anterior vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes, ou noutro prazo inferior, desde que haja acordo escrito do empregador.

8 — O limite máximo de trabalho suplementar é de 200 horas por ano.

#### 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 horas 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.

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

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 do Porto, nos quais são estabelecidos os dias 13 de Junho e 24 de Junho, respectivamente.

## CAPÍTULO V

### Retribuição

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — As remunerações mínimas mensais auferidas pelos trabalhadores serão as constantes dos anexos III-A.

2 — Sempre que o trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, ser-lhe-á unicamente garantida como retribuição certa a prevista no grupo x, acrescentando a estas a parte variável correspondente às comissões de vendas.

3 — A retribuição mista referida no número anterior deverá ser considerada para todos os efeitos previstos neste CCT.

4 — Quando o trabalhador rescindir o contrato de trabalho com os pressupostos e consequências legais terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição, em que se integra, havendo, a sua componente variável (comissões), por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Retribuição 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 90 dias, seguidos ou não, findo o qual será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

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

4 — 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 ao serviço das empresas têm direito a um subsídio de refeição no valor de €3,80.

2 — O trabalhador perde o direito ao subsídio em dia em que faltar 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 aos empregadores 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>****Subsídio de Natal**

1 — Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm direito a receber, na época do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2 — No ano de admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a admissão.

3 — Cessando o contrato de trabalho, receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido desde a admissão.

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

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal 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 Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

5 — Para os trabalhadores com retribuição variável, o subsídio de Natal será calculado na base da retribuição média dos últimos 12 meses ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se for inferior.

**Cláusula 21.<sup>a</sup>****Ajudas de custo**

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço serão assegurados os seguintes direitos:

a) Retribuição que auferiram no local de trabalho habitual;

b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, devidamente comprovadas e justificadas, durante o período efectivo da deslocação;

c) Pagamento das viagens de ida e volta, desde o local onde se encontram deslocados até à sua residência;

d) Um suplemento de 15 % sobre a retribuição normal, nos casos em que a deslocação se prolongue para além de uma semana ou quando compreenda um fim-de-semana.

2 — Aos trabalhadores no desempenho do serviço externo serão pagas as despesas de deslocação, incluídas as refeições impostas pela mesma ou em casos especiais quando impostas pelo próprio serviço.

3 — Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço do empregador, este pagar-lhe-á o produto do coeficiente 0,28 sobre o preço mais elevado do litro de gasolina sem chumbo por cada quilómetro percorrido.

4 — O disposto na alínea b) do n.º 1 e no n.º 2 anteriores não se aplica quando o empregador tiver na localidade instalações adequadas para fornecimento de alimentação e alojamento.

5 — Os trabalhadores, enquanto em serviço, e ainda que deslocados, ficam a coberto da legislação de acidentes de trabalho, devendo os empregadores 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 CCT terão direito, em cada ano civil, ao gozo de 22 dias úteis de férias, sem prejuízo da sua retribuição normal.

2 — Para efeito de férias, são úteis os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3 — A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

4 — O gozo das licenças por maternidade e paternidade não afecta o aumento da duração do período de férias previsto no n.º 3 do artigo 213.º do Código do Trabalho.

5 — Para efeitos do n.º 3 são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

6 — O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

7 — No ano de admissão, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

8 — O período de férias é marcado por acordo entre o empregador e o trabalhador.

9 — Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.

10 — Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.



11 — Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação especial.

12 — O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre o empregador e o trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

13 — O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

14 — O aumento da duração do período de férias previsto no n.º 3 desta cláusula não tem consequências no montante do subsídio de férias.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1 — 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 tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no n.º 6 da cláusula 22.<sup>a</sup>

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

4 — Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias, proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

3 — Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

Caso o empregador, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos nas cláusulas anteriores, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição

correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no primeiro trimestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

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

2 — Para os trabalhadores com retribuição variável (comissões), a retribuição e respectivo subsídio de férias serão calculados na base da retribuição média dos últimos 12 meses ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se for inferior.

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Definição de faltas

1 — Por falta entende-se ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

2 — Nos casos de ausência do trabalho por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula 29.<sup>a</sup>;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos no Código do Trabalho e em legislação especial;

f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos do artigo 455.º do Código do Trabalho;

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei forem como tal qualificadas;

k) As dadas por nascimento de filhos, durante cinco dias úteis, seguidos ou interpolados.

3 — São consideradas injustificadas as faltas não previstas do número anterior.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1 — Nos termos da alínea b) do n.º 2 da cláusula 28.<sup>a</sup>, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta;

b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral.

2 — Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Comunicação da falta justificada

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas logo que possível.

3 — A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Prova da falta justificada

1 — O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida na cláusula anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2 — A prova da situação de doença prevista na alínea d) do n.º 2 da cláusula 28.<sup>a</sup> é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

3 — A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à segurança social.

4 — No caso de a segurança social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa um médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

5 — Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida a intervenção de junta médica.

6 — Em caso de incumprimento das obrigações previstas na cláusula anterior e nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.ºs 3, 4 e 5, as faltas são consideradas injustificadas.

7 — A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea j) do n.º 2 da cláusula 28.<sup>a</sup>, quando superiores aos limites de crédito de horas seguintes:

44 horas por mês para dirigentes sindicais; e

14 horas por mês para delegados sindicais ou membros de comissões de trabalhadores;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

e) As dadas por nascimento de filhos.

3 — Nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 28.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 — No caso previsto na alínea h) do n.º 2 da cláusula 28.<sup>a</sup> as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

3 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

**Cláusula 34.<sup>a</sup>****Efeitos das faltas no direito a férias**

1 — As faltas não têm efeitos sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou de correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da admissão.

**CAPÍTULO VII****Cessação do contrato de trabalho****Cláusula 35.<sup>a</sup>****Causas e regime**

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

**Cláusula 36.<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 CCT.

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

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão de trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

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

4 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

5 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

6 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

7 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

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

**Cláusula 37.<sup>a</sup>****Sanções abusivas**

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

- a) Haver legitimamente reclamado contra as condições de trabalho;

- b) Recusar o cumprimento de ordens a que não deva obediência, nos termos da lei;

- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;

- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — 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 38.<sup>a</sup>****Consequência da aplicação de sanções abusivas**

A aplicação de quaisquer sanções abusivas, nos termos da cláusula anterior, obriga o empregador 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) Tratando-se de sanção de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;

- c) As indemnizações previstas nas alíneas anteriores incluem, havendo, a componente variável da retribuição (comissões).

**Cláusula 39.<sup>a</sup>****Exercício do poder disciplinar**

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

2 — 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.

3 — O trabalhador dispõe de um prazo de 10 dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para sua defesa, nomeadamente o rol de testemunhas.

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

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

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

**CAPÍTULO VIII****Segurança social****Cláusula 40.<sup>a</sup>****Princípio geral**

Os empregadores e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este CCT contribuirão para as instituições

de segurança social que obrigatoriamente os abranjam, nos termos da lei.

## CAPÍTULO IX

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pelo empregador.

2 — O empregador é obrigado a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

3 — A execução de medidas em todas as fases da actividade da empresa, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos factores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

## CAPÍTULO X

### Direitos especiais

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Direitos da mulher trabalhadora

Além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os seguintes direitos:

a) A trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;

b) É obrigado o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto;

c) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período é suspenso, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;

d) A licença prevista na alínea a), com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias, é atribuída à trabalhadora em caso de aborto espontâneo, bem como nas situações previstas no artigo 142.º do Código Penal;

e) Dois períodos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que amamentem os seus filhos;

f) No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida na alínea anterior para aleitação, até o filho perfazer 1 ano;

g) Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias por mês, com pagamento facultativo da retribuição.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores menores

1 — Os empregadores e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2 — Os empregadores devem cumprir, em relação aos menores ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativo a aprendizagem e formação profissional.

3 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado no exame médico, a expensas dos empregadores, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

4 — Pelo menos uma vez por ano os empregadores 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 44.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

##### Noção

1 — Considera-se trabalhador-estudante aquele que presta uma actividade sob autoridade e direcção de outrem e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em instituição de ensino.

2 — A manutenção do Estatuto do Trabalhador-Estudante é condicionada pela obtenção de aproveitamento escolar, nos termos previstos em legislação especial.

3 — A restante matéria é regulada nos termos da legislação aplicável.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Seguro e fundo para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono para falhas no valor de €28,60.

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 46.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1 — Os empregadores obrigam-se sempre que necessário a estabelecer os meios de formação profissional, internos e externos, ou facultar, a expensas suas, o acesso a meios externos de formação profissional, traduzidos em cursos de reciclagem e aperfeiçoamento ou formação para novas funções.

2 — O tempo despendido pelos trabalhadores nos meios de formação referidos será, para todos os efeitos, consi-

derado como tempo de trabalho e submetido a todas as disposições deste CCT sobre a duração do trabalho.

3 — Ao trabalhador deve ser assegurado, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de 20 horas anuais de formação certificada.

4 — O número mínimo de horas anuais de formação certificada a que se refere o número anterior é de 35 horas desde 2006.

## CAPÍTULO XI

### Questões gerais e transitórias

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Casos omissos

1 — Todos os casos omissos neste CCT serão regidos pela lei geral do trabalho.

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

Os empregadores abrangidos por este CCT 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 49.<sup>a</sup>

##### Garantias de manutenção de regalias

1 — 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 CCT, 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.

2 — A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 15, de 22 de Abril de 2005, 28, de 29 de Julho de 2006, e 6, de 15 de Fevereiro de 2009.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Produção de efeitos

As cláusulas 19.<sup>a</sup> e 45.<sup>a</sup> e as remunerações mínimas mensais constantes do anexos III-A terão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

## ANEXO I

### Categorias profissionais

#### A — Serviços administrativos e correlativos

*Director de serviços ou chefe de escritório.* — É o trabalhador que superintende em todos os serviços de escritório.

*Chefe de departamento, chefe de divisão e chefe de serviços.* — É o trabalhador que dirige ou chefia um sector de serviços; são equiparados a esta categoria os trabalhadores que exerçam as funções de técnico de contas e tenham sido indicados, nessa qualidade, à Direcção-Geral dos Impostos.

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

*Tesoureiro.* — É o trabalhador que dirige a tesouraria em escritório em que haja departamento próprio, tendo responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam; pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

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

dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação.

**Programador.** — É o trabalhador que tem a seu cargo o estudo e programação dos planos dos computadores e das máquinas mecanográficas.

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

**Guarda-livros.** — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, pode preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e a escrituração dos livros selados e é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

**Correspondente em línguas estrangeiras.** — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as, e pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

**Secretário de direcção.** — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe, nomeadamente, as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete, providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

**Caixa.** — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e o registo do movimento relativo a transacções respeitante à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar disposições necessárias para os levantamentos.

**Escriturário.** — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informações da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condi-

ções de admissão e efectua registos de pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa, e ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar, fora do escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

**Estagiário.** — É o trabalhador que coadjuva o escriturário ou se prepara para esta função.

**Dactilógrafo.** — É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditados ou comunicados por outros meios, imprime, por vezes, papéis-matrizes «stencil» ou outros materiais, com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo.

**Cobrador.** — É o trabalhador que, normal e predominantemente, efectua, fora do escritório, recebimentos, pagamentos e depósitos.

**Telefonista.** — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

**Contínuo.** — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; faz recados, estampilha e entrega correspondência e executa 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 se devem dirigir; por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência.

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

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

## B — Trabalhadores técnicos de vendas

**Chefe de vendas.** — É o trabalhador que dirige e coordena um ou mais sectores de vendas da empresa.

**Inspector de vendas.** — É o trabalhador que inspecciona o serviço dos vendedores (viajantes e praticistas); visita os clientes e informa-se das suas necessidades; recebe as reclamações dos clientes e informa-se das suas necessidades; verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça e programas cumpridos. Pode por vezes aceitar encomendas, que transmitirá ao vendedor da zona respectiva, a quem será creditada a respectiva comissão.

**Vendedor.** — É o trabalhador que diligencia e realiza vendas fora do estabelecimento e envia relatórios sobre as vendas efectuadas, podendo ter as seguintes designações: caixeiro de praça, se actua na área do concelho onde se encontra instalada a sede ou delegação da empresa a que se encontra adstrito e concelhos limítrofes, caixeiro-viajante, se actua numa zona geográfica determinada fora daqueles concelhos.

*Promotor de vendas.* — É o trabalhador que promove vendas sem as concretizar, colaborando em exposições ou outras formas de promoção.

*Prospector de vendas.* — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos, de preferência poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a que os produtos se destinam.

*Demonstrador.* — É o trabalhador que faz a demonstração do produto e só o poderá vender em local fixo.

## ANEXO II

### Condições de admissão. Dotações. Acessos. Outras condições específicas

#### A — Condições de admissão

As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias profissionais previstas neste contrato são as seguintes:

1 — Trabalhadores de escritório — as habilitações do 9.º ano de escolaridade e os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles e que preparem para o desempenho das funções comerciais ou cursos equivalentes.

2 — Telefonistas — idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

3 — Serviços auxiliares de escritório — idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

4 — Técnicos de vendas — as habilitações do 9.º ano de escolaridade ou equivalente e idade de 18 anos.

#### B — Dotações mínimas

1 — Na elaboração do quadro de pessoal de escritório abrangido por este contrato, observar-se-ão as seguintes regras:

a) É obrigatória a existência de um trabalhador com a categoria de chefe de escritório nos escritórios em que haja 25 ou mais trabalhadores de escritório e correlativos;

b) Sendo obrigatória a existência de chefe de escritório, este terá de ter sob as suas ordens, pelo menos, um chefe de departamento;

c) Por cada grupo de 15 trabalhadores de escritório e correlativos é obrigatória a existência de um trabalhador com a categoria de chefe de departamento;

d) Nos escritórios com um mínimo de cinco trabalhadores é obrigatória a existência de um chefe de secção ou equiparado; porém, o número de chefes de secção não pode ser inferior a 10 % do número de trabalhadores de escritório e correlativos;

e) Na classificação de escriturários observar-se-ão as proporções de 45 % de primeiros-escriturários e 55 % de segundos-escriturários, podendo o número de primeiros-escriturários ser superior àquela percentagem. Quando da aplicação das proporções previstas no parágrafo anterior resultarem valores fraccionários, estes serão arredondados para o número inteiro mais próximo, excepto quando houver um, que será primeiro-escriturário;

f) O número de estagiários e dactilógrafos tomados no seu conjunto não poderá exceder 50 % do número de escriturários.

2 — Para os efeitos deste anexo, entende-se por correlativos os trabalhadores das seguintes profissões: cobradores, telefonistas, contínuos, porteiros, paquetes e serventes de limpeza.

#### C — Acessos dos trabalhadores de escritório

1 — Os estagiários logo que completem dois anos de estágio ou atinjam 24 anos de idade serão promovidos a escriturários ou a categoria equivalente.

2 — Os dactilógrafos ingressarão no quadro dos escriturários nas mesmas condições dos escriturários, sem prejuízo de poderem continuar adstritos ao seu serviço próprio.

3 — Os telefonistas logo que completem as habilitações mínimas exigidas para o ingresso no grupo de pessoal de escritório serão promovidos a uma das categorias desse grupo, sem prejuízo de poderem continuar adstritos ao seu serviço próprio. Poderão não ingressar numa dessas categorias se declararem, inequivocamente e por escrito, que desejam continuar no desempenho das suas funções.

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

5 — Os paquetes serão promovidos a escriturários 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.

6 — Para efeitos deste anexo, conta-se toda a antiguidade que o trabalhador tiver à data de entrada em vigor deste contrato na categoria, não podendo, porém, naquela data haver mais de uma promoção pela aplicação desta secção.

7 — Sempre que os empregadores, independentemente das promoções previstas nos números anteriores, tenham necessidade de promover a categorias superiores a segundo-escriturário ou equivalente observarão as seguintes preferências:

a) Competência e zelo profissional, que se comprovarão por serviços prestados;

b) Maiores habilitações literárias e profissionais;

c) Antiguidade.

8 — Nos casos previstos nos n.ºs 3 e 4 desta secção, as categorias dos trabalhadores só contarão para efeitos do quadro de dotações mínimas quando desempenhem funções correspondentes à nova categoria.

#### D — Condições específicas dos técnicos de vendas

##### Zonas de trabalho para vendedores

1 — Compete ao empregador, em colaboração com o respectivo chefe e o trabalhador visado, a definição da sua zona de trabalho.

2 — A alteração da zona de trabalho sem o prévio consentimento do trabalhador obriga a entidade patronal a garantir-lhe a retribuição média e demais regalias que vinha auferindo.

3 — Todos os pedidos em directo ou telefonados serão creditados ao trabalhador da respectiva zona, salvo prática ou acordo escrito em contrário.

#### Comissões

1 — O pagamento dos valores correspondentes a comissões sobre vendas terá de ser efectuado até ao dia 30 do mês subsequente àquele em que se efectuou a venda, salvo acordo em contrário.

2 — Os empregadores fornecerão mensalmente aos trabalhadores de vendas externas nota discriminativa das respectivas vendas facturadas, salvo no período de Novembro a Janeiro, em que essa nota deverá ser entregue até ao fim de Fevereiro.

### ANEXO III-A

#### Remunerações mínimas

##### Tabela da ANCEVE/ACIBEV

##### Remunerações mínimas mensais

(de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009)

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações (euros)
I	Chefe de escritório .....	904,50
	Director de serviços .....	
	Analista de sistemas .....	
II	Chefe de departamento .....	855
	Tesoureiro .....	
	Contabilista .....	
III	Chefe de secção .....	725,50
	Guarda-livros .....	
	Programador .....	
	Chefe de vendas .....	
IV	Secretário(a) de direcção .....	670
	Correspondente de línguas estrangeiras .....	
	Inspector de vendas .....	
V	Primeiro-escriurário/caixa .....	634,50
	Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras .....	
	Prospector de vendas (sem comissões) .....	
	Promotor de vendas (sem comissões) .....	
VI	Vendedor (sem comissões) .....	606,50
	Segundo-escriurário .....	
	Cobrador .....	
	Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa .....	
	Perfurador/verificador .....	
VII	Demonstrador .....	537
	Telefonista de 1.ª .....	
VIII	Telefonista de 2.ª .....	498
	Contínuo .....	
	Porteiro .....	
IX	Estagiário do 2.º ano .....	457
	Dactilógrafo do 2.º ano .....	

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações (euros)
X	Prospector de vendas (com comissões) .....	(*) 450
	Promotor de vendas (com comissões) .....	
	Vendedor (com comissões) .....	
	Estagiário do 1.º ano .....	
	Dactilógrafo do 1.º ano .....	
	Servente de limpeza .....	
XI	Contínuo (menos de 21 anos) .....	(*) 450
	Paquete até 17 anos .....	

(\*) Sem prejuízo da aplicação do regime legal do salário mínimo nacional.

Porto, 30 de Dezembro de 2009.

Pela ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Exportadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas:

*Manuel Augusto Pinheiro*, mandatário.

*Maria Manuela Ribeiro*, mandatária.

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

*Ana Isabel Alves*, mandatária.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*Jorge Manuel Vitorino Santos*, mandatário.

Depositado em 25 de Fevereiro de 2010, a fl. 68 do livro n.º 11, com o n.º 16/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

### CCT entre a Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a FE-SAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Revisão global.

O CCT para a Indústria de Moagens de Trigo, Milho e Centeio publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 2007, alterado no n.º 16, de 29 de Abril de 2008, e no n.º 9, de 3 de Março de 2009, é revisto da forma seguinte:

#### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência e revisão

##### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se a todo o território continental e obriga, por um lado, as empresas de moagem de trigo, milho e centeio representadas pela associação patronal outorgante e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.



2 — O presente CCT abrange um universo de 95 empresas, num total de 720 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — O presente contrato entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido pelo período mínimo de um ano.

2 — A tabela salarial e o clausulado de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Revisão

1 — O pedido de revisão será apresentado, por escrito, à outra parte até 60 dias antes do termo da vigência, acompanhado da proposta de revisão.

2 — A parte que recebe a proposta de revisão tem um período de 30 dias para responder, aceitando ou contrapondo.

3 — As negociações iniciar-se-ão no prazo de oito dias contados da recepção da contraproposta, pelo período fixado em protocolo, a negociar entre as partes.

4 — Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará em vigor aquele que se pretende rever ou alterar.

### CAPÍTULO II

#### Disposições relativas ao livre exercício do direito sindical

##### SECÇÃO I

##### Do exercício da actividade sindical

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

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

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Direito à actividade sindical

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais de empresa.

2 — A constituição, número, designação e destituição dos delegados e das comissões sindicais de empresa serão reguladas nos termos dos estatutos sindicais.

##### SECÇÃO II

##### Nomeação, competência e garantias

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Comunicação à empresa

1 — As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, indicando os nomes dos respectivos membros por meio de carta re-

gistada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comissões sindicais.

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

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Conceitos fundamentais

Para efeito deste capítulo, entende-se por:

«Dirigentes sindicais» os elementos dos corpos gerentes do sindicato e ainda os corpos gerentes das uniões, federações e confederações, bem como quaisquer outras associações de carácter sindical;

«Comissão sindical de empresa» um órgão do sindicato na empresa, sendo constituído pelos delegados sindicais;

«Delegados sindicais» os representantes do sindicato na empresa, que ou são eleitos pelos trabalhadores que constituem as comissões sindicais de empresa ou, não existindo estas, são designados individualmente pelo sindicato.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Competência das comissões sindicais de empresa

1 — As comissões sindicais de empresa têm competência para interferir, propor e ser ouvidas em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respectiva, nomeadamente:

a) Circular livremente em todas as secções da empresa;

b) Esclarecer ou investigar toda e qualquer matéria que tenha repercussões económicas, de condições de trabalho ou outras sobre os trabalhadores;

c) Fiscalizar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;

d) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;

e) Vedar o acesso à chefia de indivíduos justificadamente considerados indesejáveis pela maioria dos trabalhadores da secção respectiva, ouvidos estes;

f) Analisar qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudança de turnos, ouvindo os trabalhadores e tendo em atenção o melhor funcionamento económico das empresas, sem o que tal alteração não poderá entrar em vigor;

g) Analisar qualquer hipótese de mudança de local de trabalho, de secção ou deslocação, ouvindo os trabalhadores, tendo em atenção o melhor funcionamento económico das empresas, sem o que tal mudança não pode ter lugar.

2 — A comissão sindical de empresa, sempre que o julgue conveniente, pode recorrer à ajuda de técnicos estatuais da confiança do sindicato para o concreto exercício dos poderes que lhe estão conferidos.

3 — Nos casos que incidam sobre contabilidade da empresa, a presença do técnico mencionado no número anterior é obrigatória.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Garantia dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Os dirigentes sindicais, elementos da comissão sindical de empresa, delegados sindicais, delegados de

greve e ainda os trabalhadores com funções sindicais ou em instituições da segurança social têm o direito de exercer normalmente as funções, sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, nem provocar despedimentos ou sanções, nem ser um motivo para uma mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 — O delegado sindical não pode ser transferido do local de trabalho sem autorização da direcção do respectivo sindicato, salvo havendo acordo do trabalhador.

3 — Os delegados sindicais têm o direito de distribuir e de afixar no interior da empresa, e em local apropriado, textos, comunicações ou informações relacionados com o interesse dos trabalhadores.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas

1 — Os dirigentes sindicais dispõem de um crédito de seis dias por mês para o exercício das suas funções, sem perda de remuneração.

2 — Os demais trabalhadores com funções sindicais dispõem de um crédito de dez horas por mês, sem que possam, por esse motivo, ser afectados na remuneração ou quaisquer outros direitos.

3 — As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais nem os respectivos subsídios ou outras regalias.

4 — Para além dos limites fixados nesta cláusula, os trabalhadores com funções sindicais ou na segurança social poderão faltar sempre que necessário ao desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efectuado para todos os efeitos, à excepção da remuneração.

5 — Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores deve a entidade patronal ser avisada, por escrito, com a antecedência mínima de dois dias, das datas e do número de dias necessários, ou, em casos de urgência, nas 48 horas imediatas ao 1.º dia em que a falta se verificar.

A urgência presume-se relativamente aos dirigentes sindicais.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Condições para o exercício do direito sindical

A entidade patronal é obrigada a:

a) Pôr à disposição dos delegados sindicais um local adequado para a realização de reuniões, sempre que tal lhe seja comunicado pela comissão sindical de empresa;

b) Pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, nas empresas com mais de 80 trabalhadores, uma sala situada no interior da empresa, ou nas suas proximidades, que seja apropriada ao exercício das suas funções;

c) Reconhecer o direito aos delegados sindicais de afixar no interior da empresa textos, comunicações ou informações relacionados com os interesses dos trabalhadores;

d) Reconhecer o direito de as direcções sindicais e comissões sindicais, por si ou por associados credenciados, poderem fiscalizar dentro da empresa a execução do presente contrato colectivo de trabalho.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Forma

Todos os problemas tratados entre a comissão sindical de empresa ou delegados sindicais e a entidade patronal e as respectivas propostas apresentadas, de ambas as partes, devem ser reduzidos a escrito.

### CAPÍTULO III

#### Admissão e carreira profissional

##### SECÇÃO I

##### Generalidades

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — Só poderá ser admitido como trabalhador o candidato que satisfaça as seguintes condições:

- a) Ter a idade mínima de 16 anos;
- b) Possuir as habilitações mínimas legais.

2 — No acto de admissão, as empresas obrigam-se a dar conhecimento, por escrito, ao trabalhador, da categoria e ordenado que lhe são atribuídos e ainda sempre que este seja alterado. Caso não o faça, cabe à empresa a prova da categoria que diz ter atribuído ao trabalhador.

3 — Sempre que uma empresa admita um trabalhador com a categoria que vinha já possuindo noutras empresas do mesmo ramo, ser-lhe-á garantido o direito à antiguidade nela já adquirido, desde que o trabalhador dê conhecimento prévio, por escrito, no acto de admissão, de que estava empregado, da sua categoria e antiguidade.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1 — As entidades patronais têm liberdade no recrutamento do pessoal, sem prejuízo das condições estabelecidas neste contrato.

2 — Na admissão de trabalhadores, as entidades patronais darão preferência, em igualdade de circunstâncias, aos profissionais da mesma categoria inscritos no registo de desempregados do sindicato outorgante.

3 — Para o efeito do número anterior, as empresas, sempre que desejem admitir pessoal, devem comunicar essa intenção ao sindicato, com antecedência de oito dias em relação à data da admissão, salvo os casos de manifesta urgência de admissão, em que aquele prazo será de 48 horas.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Readmissão

1 — O despedimento por iniciativa do trabalhador, com ou sem justa causa, não poderá constituir, só por si, obstáculo a uma possível readmissão deste trabalhador.

2 — A denúncia ou rescisão do contrato de trabalho não implicará, para efeito de eventual readmissão, perda de antiguidade adquirida pelo trabalhador até à data da denúncia ou rescisão.

3 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da segurança social, seja reformado por invalidez e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado diploma, será readmitido na sua anterior categoria, com todos os direitos e regalias que teria se continuasse ao serviço, salvo actuação dolosa por parte do trabalhador.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores será feita, a título experimental, por um período de 30 dias de trabalho efectivo.

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

3 — Não haverá período experimental quando a empresa e o trabalhador o mencionarem por escrito no momento da admissão, e ainda no caso do n.º 3 da cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeito de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeito de substituição temporária entende-se sempre feita a título eventual, mas somente durante o período de ausência do trabalhador substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — No caso de o trabalhador substituto continuar ao serviço por mais de 15 dias após o regresso daquele que substituiu, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data de admissão, mantendo-se a categoria e retribuição.

3 — Uma cópia do contrato de substituição deverá, obrigatoriamente, ser enviada ao sindicato.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Definição funcional de categorias

1 — As categorias profissionais abrangidas por este contrato são as que se enumeram e definem no anexo I.

2 — A atribuição das categorias aos trabalhadores será feita de harmonia com as funções por eles efectivamente desempenhadas e as regras e definições estabelecidas neste contrato, tendo em vista o maior aproveitamento das aptidões e preparação dos trabalhadores e o aperfeiçoamento profissional a que têm direito, e ainda segundo o princípio «para igual trabalho igual salário».

3 — Sempre que, pela complexidade das funções habitualmente exercidas pelo trabalhador, haja dúvidas sobre qual das duas ou mais categorias deve atribuir-se, optar-se-á pela que for melhor remunerada.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Novas categorias

1 — Sempre que não seja possível enquadrar em alguma das profissões definidas no anexo I as funções de um trabalhador, deverá ser criada uma comissão paritária do sindicato e da associação patronal outorgante para se pronunciarem, tendo em vista a criação de novas categorias profissionais.

2 — A comissão prevista no número anterior deverá ser nomeada no prazo máximo de 10 dias após qualquer interessado, por intermédio das suas associações, ter apresentado à parte contrária um pedido para criação de novas categorias profissionais ou reclassificação.

3 — No exercício da competência que lhe é atribuída pelo n.º 1, deverá essa comissão determinar a equiparação da situação em apreço a alguma das profissões ou categorias já existentes para efeitos de retribuição mínima.

4 — As novas profissões e categorias, suas retribuições, definições e atribuições consideram-se parte integrante deste contrato colectivo de trabalho.

## SECÇÃO II

### Aprendizagem

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — São aprendizes os trabalhadores entre os 16 e 18 anos que, ao mesmo tempo que trabalham, adquirem conhecimentos e prática necessários ao desempenho das funções atribuídas à respectiva categoria profissional.

2 — A entidade patronal obriga-se a facultar aos aprendizes uma formação prática e teórica específica em centros de formação profissional apropriados, quando existem na região.

3 — A categoria de aprendiz será permitida nas categorias profissionais de condutor de máquinas e empacotador.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Promoções

1 — Os aprendizes serão promovidos às respectivas categorias profissionais ao fim de um ano ou logo que completem 18 anos de idade.

2 — Os estagiários serão promovidos a segundos-escriturários ao fim de um ano.

3 — Os segundos-escriturários serão promovidos a primeiros-escriturários ao fim de três anos.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Certificado de aprendizagem

Quando cessar o contrato de trabalho com um aprendiz, ser-lhe-á sempre passado pela entidade patronal um certificado de aproveitamento referente ao tempo de tirocínio que já possui, com a indicação da categoria ou categorias em que se verificou.

## SECCÃO III

### Quadro de pessoal

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

As entidades patronais obrigam-se a enviar às entidades previstas na lei e dentro dos prazos nela estabelecidos os mapas do quadro de pessoal devidamente preenchidos, bem como aos sindicatos e associação patronal.

Cláusula 24.<sup>a</sup>**Princípios do preenchimento de vagas por promoção interna**

1 — Sendo necessário preencher uma vaga, criada no quadro da empresa, a entidade patronal dará preferência, em igualdade de condições, aos seus empregados permanentes das categorias inferiores, a fim de proporcionar a sua promoção.

2 — Para este efeito será sempre ouvida a comissão sindical de empresa ou o delegado sindical e, na sua falta, o sindicato outorgante.

## CAPÍTULO IV

**Direitos e deveres das partes**

## SECÇÃO I

**Princípios gerais**Cláusula 25.<sup>a</sup>**Deveres da entidade patronal**

1 — São deveres da entidade patronal:

a) Instalar os trabalhadores em boas condições de salubridade, higiene e iluminação dos locais de trabalho e observar os indispensáveis requisitos de segurança no trabalho;

b) Tratar com respeito os seus colaboradores e sempre que tiver de lhes fazer alguma observação ou admoestação fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;

c) Permitir aos trabalhadores, nas condições estabelecidas neste contrato, a frequência de cursos de formação cultural ou profissional e de especialização;

d) Facilitar o exercício de cargos de organismos sindicais ou instituições da segurança social, nos termos da lei e deste contrato;

e) Aceitar as deliberações dos órgãos emergentes deste contrato colectivo de trabalho, quando tomadas dentro das respectivas atribuições, e fornecer-lhes todos os elementos relativamente ao cumprimento deste contrato colectivo de trabalho, quando lhe sejam pedidos;

f) Exigir dos trabalhadores com funções de chefia a maior correcção no tratamento dos seus subordinados;

g) Enviar ao sindicato o produto das quotizações sindicais, em numerário, em cheque ou vale de correio, até ao dia 15 do mês seguinte, acompanhado dos mapas de quotização, devendo para o efeito o trabalhador declarar por escrito a autorização da respectiva dedução na retribuição;

h) Cumprir integralmente as disposições deste contrato colectivo de trabalho e as leis de trabalho vigentes;

i) Facultar a consulta do cadastro individual, sempre que o respectivo trabalhador o solicite.

2 — Conjuntamente com o mapa de quotização, as empresas ficam obrigadas, desde que do facto tenham conhecimento, a comunicar ao sindicato outorgante a nova residência dos trabalhadores já inscritos ou inscritos pela primeira vez.

Cláusula 26.<sup>a</sup>**Deveres do trabalhador**

São deveres do trabalhador:

a) Executar com eficiência e assiduidade os deveres inerentes à sua categoria profissional, nomeadamente demonstrando interesse pela inovação dos métodos de trabalho;

b) Tratar com respeito a entidade patronal e os superiores hierárquicos, cumprindo as ordens e directrizes emitidas dentro dos limites dos poderes de direcção definidos neste contrato colectivo de trabalho e na lei, em tudo o que não seja contrário aos seus direitos e garantias;

c) Observar os regulamentos internos elaborados em conformidade com as disposições do presente contrato colectivo de trabalho e da lei;

d) Ter para com os restantes trabalhadores as atenções e respeito a que têm direito, prestando-lhes, em matéria de serviço, os conselhos e ensinamentos que necessitem ou solicitem;

e) Tratar com respeito todas as pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

f) Não divulgar informações referentes a métodos lícitos de organização de produção e comercialização, nem exercer, directa ou indirectamente, actividade concorrente com a da empresa, salvo autorização expressa desta. Fica salvaguardado o direito do trabalhador ao controlo da produção e a todas as actividades inerentes a uma aturada vigilância sobre actos de eventual sabotagem económica;

g) Zelar pelo estado e conservação da ferramenta e do material que lhe estiver confiado;

h) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene, iluminação e segurança no trabalho;

i) Cumprir integralmente as disposições deste contrato colectivo de trabalho e as leis de trabalho vigentes.

Cláusula 27.<sup>a</sup>**Garantias dos trabalhadores**

1 — É proibido à entidade patronal:

a) Impedir, por qualquer forma, que o trabalhador invoque ou exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe sanções ou criar-lhe mau ambiente de trabalho por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influenciar desfavoravelmente as condições de trabalho, dele e dos companheiros;

c) Diminuir a retribuição do trabalho por qualquer forma, directa ou indirectamente, sem prejuízo do n.º 3 desta cláusula e dos casos previstos neste contrato colectivo de trabalho;

d) Baixar a categoria ou classe do trabalhador;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto nas cláusulas seguintes;

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

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

h) Restringir a alguns trabalhadores o uso de serviços por ela criados;

i) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

j) Obrigar a trabalhadora, durante o período da gravidez e até três meses após o parto, a desempenhar tarefas que obriguem a longa permanência de pé ou de outras posições incómodas ou que impliquem grande esforço físico, trepidação, transporte ou contactos com substâncias tóxicas, devendo ser transferida, a seu pedido, para serviços que não sejam prejudiciais ao seu estado e sem prejuízo da remuneração.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador direito de o rescindir, cabendo-lhe a indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

3 — Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos no n.º 1 desta cláusula, salvo quanto ao disposto nas alíneas c) e d) do n.º 1 e se tiver havido prévia homologação da delegação do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, com a concordância do trabalhador e do sindicato, por escrito.

## SECÇÃO II

### Transferência do local de trabalho

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

Entende-se por transferência do local de trabalho toda e qualquer alteração do contrato que seja tendente a modificar o local habitual de trabalho, ainda que com melhoria imediata de retribuição.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Transferências colectivas por mudança total ou parcial do estabelecimento

1 — A entidade patronal não pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, por motivo de total ou parcial mudança do estabelecimento onde aquela presta serviço, a não ser com a sua inteira concordância, por escrito, em documento de onde constem as condições e termos dessa transferência.

2 — O trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na cláusula 108.<sup>a</sup>, no mínimo de seis meses, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — Por «prejuízo sério» entende-se aquele que é susceptível de provocar ao trabalhador perda ou desvantagens graves em bens de carácter patrimonial ou não.

4 — A faculdade de rescisão referida no n.º 2 mantém-se durante os quatro meses subsequentes à transferência efectuada nos termos desta cláusula, desde que o trabalhador prove a existência de prejuízo sério, imprevisível, à data em que deu o seu acordo.

Será ouvida a comissão sindical, delegado sindical ou, na falta destes, o sindicato para apreciação do prejuízo sério invocado pelo trabalhador, sempre que entre este e a entidade patronal não haja acordo acerca dessa natureza.

5 — Em caso de transferência do local de trabalho, a título definitivo ou provisório, a entidade patronal custeará não só as despesas de deslocação do trabalhador e agregado familiar, mobiliário e outros, como também suportará o aumento do custo de renda da habitação, que será pago em recibo separado.

6 — O referido nos números anteriores não abrange o caso de transferência de instalação motivada por imposição oficial.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Transferências individuais

1 — Toda e qualquer transferência de local de trabalho, ainda que envolva uma pluralidade de trabalhadores, que não seja motivada pela mudança total ou parcial do estabelecimento, entende-se como transferência individual.

2 — A transferência do trabalhador nos termos do número anterior será feita nos termos dos n.ºs 1, *in fine*, e 5 da cláusula anterior.

3 — O trabalhador pode rescindir o contrato durante os quatro meses subsequentes e receber a indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, no mínimo de seis meses, se provar que da transferência resultou prejuízo sério e se a entidade patronal se recusar a colocá-lo de novo no local anterior.

## SECÇÃO III

### Deslocações

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

São deslocações em serviço os movimentos para fora das localidades onde o trabalhador preste, normalmente, serviço por tempo determinado ou indeterminado, com carácter regular ou accidental.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Pequenas deslocações

Consideram-se pequenas deslocações todas aquelas que permitam a ida e o regresso diário do trabalhador ao local habitual de trabalho.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

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

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições que se tornarem necessárias, sempre que a deslocação se inicie ou mantenha fora do período normal de trabalho;
- c) Ao pagamento do tempo de trajeto e espera, fora do período normal de trabalho, calculado na base de re-

tribuição de trabalho suplementar, de acordo com a cláusula 64.<sup>a</sup>

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações

Consideram-se grandes deslocações as que não permitam, nas condições definidas neste contrato, a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Encargos da entidade patronal nas grandes deslocações

1 — São da conta da empresa as despesas de transporte e de preparação das deslocações referidas na cláusula anterior, nomeadamente passaportes, vistos, licenças militares, certificados e vacinação, autorização de trabalho e outros documentos impostos directamente pela deslocação.

2 — A empresa manterá inscritos nas folhas de férias da segurança social e sindicato o tempo de trabalho normal dos trabalhadores deslocados.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações

1 — As grandes deslocações no continente dão aos trabalhadores direitos:

a) À retribuição que auferiram no local de trabalho habitual;

b) A uma remuneração por deslocação correspondente a €5/dia;

c) Ao pagamento de despesas de transporte no local, alojamento e alimentação, devidamente comprovadas e justificadas, durante o período efectivo da deslocação;

d) A uma licença suplementar, com retribuição, igual a 4 dias úteis por cada período de 30 dias consecutivos de deslocação, bem como ao pagamento das viagens de ida e volta desde o local onde se encontra deslocado até à sua residência;

e) A deslocação do cônjuge e dos filhos menores para a localidade onde se encontra deslocado, com pagamento das despesas de transporte e alojamento adequado, desde que a deslocação se prolongue por mais de 3 meses, não se verificando, neste caso, o direito do trabalhador ao estabelecido na alínea d);

f) Ao pagamento de tempo de trajeto e espera fora do período normal de trabalho, calculado na base da retribuição de trabalho suplementar, de acordo com a cláusula 64.<sup>a</sup>

2 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida da sua residência até ao regresso ao local normal de trabalho.

3 — Para efeito desta cláusula só será aplicável o regime de trabalho extraordinário ao tempo de trajeto e espera, durante a viagem, fora do período normal de trabalho.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Seguros nas grandes deslocações

1 — O pessoal deslocado em serviço será seguro pela empresa contra os riscos de viagem, acidentes de trabalho e acidentes pessoais num valor equivalente a 10 anos da sua

retribuição anual, calculado na base da retribuição auferida nos últimos 12 meses que antecederam a deslocação, com limite máximo de €75 000.

2 — Os familiares que acompanhem o trabalhador serão cobertos, individualmente, por um seguro de risco de viagem no valor de €150 000.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Período de inactividade

As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados em trabalho fora do local subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Férias dos trabalhadores deslocados

1 — Os trabalhadores deslocados têm direito a escolher o local de gozo de férias normais, bem como das férias suplementares previstas nesta secção.

2 — À retribuição e subsídios devidos será acrescido o custo das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o local de gozo de férias, não podendo aquele ultrapassar o montante máximo do custo da viagem de ida e volta até à sua residência habitual antes da deslocação.

3 — Os trabalhadores mantêm o direito às ajudas de custo e aos subsídios de deslocação durante os períodos de férias e ou de licença suplementar.

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Regime de trabalho

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

A todos os profissionais é garantido o trabalho a tempo completo.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

1 — As empresas terão, sempre que possível, de garantir trabalho aos trabalhadores com incapacidade parcial temporária ou permanente, quer esta derive da idade, doença ou acidente, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e retribuição.

2 — No caso de não ser possível o referido no n.º 1 e a empresa não pretenda a continuação do contrato de trabalho, fica obrigada a pagar-lhe uma pensão complementar do subsídio que o trabalhador receba de qualquer instituição até ao montante do ordenado que lhe competir à data do acidente e até à idade da reforma.

3 — Será permitida à entidade patronal a reclassificação dos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, com acordo do sindicato, ouvido o trabalhador interessado.

4 — A pensão será reduzida relativamente às empresas de manifesta debilidade económica, com acordo do sindicato, ouvido o trabalhador interessado.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Condições especiais

As empresas são obrigadas a fornecer ferramentas aos profissionais privativos das oficinas e um fato de trabalho por ano a todos os profissionais, ficando estes como depositários deles. Porém, os auxiliares de laboração (cargas e descargas), terão direito até 2 fatos anuais.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Formas de trabalho proibido

Não é permitido o trabalho de empreitada, à peça ou por tarefa.

## SECÇÃO II

### Horário de trabalho

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

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

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Fixação do horário de trabalho

1 — Dentro dos limites decorrentes do presente contrato compete à entidade patronal fixar o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço.

2 — É proibida a isenção do horário de trabalho, excepto para as categorias de moleiro nas indústrias de moagem, em que poderá ser concedida, ouvido o trabalhador, a comissão sindical e o sindicato.

3 — As comissões sindicais de empresa constituídas ou o sindicato outorgante devem, obrigatoriamente, pronunciar-se sobre o que se refere ao estabelecimento e organização dos horários de trabalho.

## SECÇÃO III

### Duração do trabalho

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal do pessoal é de 40 horas, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados pelas empresas.

2 — A duração do trabalho normal em cada dia não poderá exceder oito horas.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Interrupção do período normal de trabalho

1 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma

hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2 — Na parte média de cada um dos períodos referidos no número anterior os trabalhadores têm direito a uma pausa de dez minutos, desde que não afecte o normal funcionamento do serviço.

3 — Mediante o parecer favorável dos trabalhadores, através das comissões sindicais de empresa ou dos delegados sindicais, poderá ser reduzido ou dispensado o intervalo de descanso, mas somente quando tal se mostre manifestamente favorável aos interesses dos trabalhadores.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Início da laboração e tolerâncias

1 — A hora adoptada em todos os centros fabris é a oficial, e por ela se regularão as entradas, saídas e os intervalos de descanso dos trabalhadores.

2 — O trabalho deverá ser iniciado à hora precisa do começo de cada período de laboração.

3 — Haverá uma tolerância diária até quinze minutos, no máximo de sessenta minutos mensais, para os trabalhadores que se tenham atrasado, justificadamente, no início de cada um dos períodos de laboração.

4 — Ao trabalhador que, excepcionalmente, não marque o cartão de controlo de entrada ou saída não poderá ser efectuado qualquer desconto na remuneração, desde que se comprove a sua presença no trabalho às horas exigidas.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — Sempre que o período normal de laboração se inicie antes das 7 e termine depois das 20 horas, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos diferentes, fixos ou rotativos.

2 — As empresas podem utilizar horários de trabalho em regime de turnos, que poderão ser diferentes para as diversas secções.

3 — A duração de trabalho de cada turno, fixo ou rotativo, não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho estabelecidos neste contrato.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Laboração em turnos

As empresas ou as suas secções que laborem em dois turnos têm de observar o seguinte regime:

a) O trabalho não pode iniciar-se antes das 6 horas, não podendo a laboração efectiva exceder dezoito horas;

b) O primeiro turno não pode iniciar a sua laboração antes das 6 horas de segunda-feira.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Turnos rotativos

1 — Entende-se trabalho por turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudam periodicamente de horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores por turnos rotativos terão direito a uma interrupção de meia hora por dia no horário normal de trabalho, para efeito de refeição ou de descanso, sem prejuízo da continuidade de laboração.

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

4 — As escalas de turno deverão ser fixadas com uma semana de antecedência, no mínimo.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o trabalho compreendido entra as 20 e as 8 horas, salvo quando o trabalho se inicie às 7 horas.

2 — Os menores de 18 anos admitidos após a entrada em vigor deste contrato só poderão trabalhar entre as 6 e as 22 horas.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o período de trabalho prestado fora do período normal, nos termos da cláusula 47.<sup>a</sup> («Período normal»).

2 — A prestação de trabalho suplementar não é obrigatória, salvo nos casos de força maior e da recepção de matérias-primas, ouvida a comissão sindical ou delegado sindical ou, na falta destes, o sindicato.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Limites à prestação do trabalho suplementar

1 — Ao trabalhador é vedado fazer mais de 2 horas de trabalho suplementar diário e 100 horas anuais, salvo quando se tratar de recepção de matérias-primas, em que este limite poderá ser ultrapassado, mediante prévio acordo da comissão sindical ou delegado sindical ou, na falta destes, do sindicato.

2 — O trabalho suplementar fica sujeito às condições prescritas na cláusula anterior e ainda:

a) Ter sido anunciado ao trabalhador com a antecedência de vinte e quatro horas e este ter dado o seu acordo, salvo casos de manifesta urgência;

b) Ser concedido um período de descanso de quinze minutos, sem perda de retribuição, após o trabalhador haver completado cinco horas de trabalho consecutivo;

c) Ser garantido pela entidade patronal o transporte do trabalhador para a sua residência, desde que este o exija, por estar impedido de utilizar um transporte normal, quando o trabalho extraordinário se inicie ou termine entre as 20 e as 7 horas e a residência do trabalhador fique a três ou mais quilómetros do local de trabalho.

3 — É proibido prestar trabalho suplementar sempre que o trabalhador labore em regime de turnos, salvo situações específicas, completamente anormais ou imprevistas.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar no período da refeição

1 — Quando, em virtude da prestação de trabalho suplementar, o trabalhador ficar impedido de tomar as suas refeições nos locais e condições habituais, terá direito ao pagamento destas, a expensas da entidade patronal.

2 — Consideram-se períodos de refeição os seguintes:

Das 0 às 2 horas;

Das 7 às 9 horas;

Das 12 às 14 horas;

Das 19 às 21 horas.

## CAPÍTULO VI

### Regulamentos internos

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Dentro dos limites decorrentes deste contrato colectivo de trabalho e das normas que o regem, compete à entidade patronal fixar nos termos em que deve ser prestado trabalho.

2 — As empresas poderão elaborar regulamentos internos, de onde constem as normas de organização e disciplina do trabalho, conforme o estipulado neste contrato.

3 — Os regulamentos internos carecem de prévia aprovação da comissão sindical ou do sindicato e depois de obtida a concordância da maioria dos trabalhadores da empresa.

4 — Uma cópia do regulamento interno, uma vez aprovado, será enviada ao sindicato.

5 — As empresas deverão dar publicidade ao conteúdo dos regulamentos internos, afixando-os nos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam, a todo o tempo, tomar deles inteiro conhecimento.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Matérias a regulamentar

São matérias de regulamentação obrigatória, nos termos da cláusula anterior:

- a) Admissão;
- b) Organização de trabalho na empresa;
- c) Horários que se pratiquem;
- d) Regras a observar no trabalho;
- e) Regimes especiais de retribuição;
- f) Medidas tendentes a melhorar a produtividade;
- g) Estabelecimento das condições na compra de refeições, fardas, batas de trabalho ou tecidos, quando fornecidos pela empresa;
- h) Regime de aprendizagem;
- i) Questões de interesse no desenvolvimento das boas relações humanas dentro da empresa;
- j) Regime de faltas e sua justificação;
- k) Organização dos serviços de higiene e segurança;
- l) Penalidades;
- m) Assistência médica;
- n) Trâmites do processo disciplinar.



## CAPÍTULO VII

## Da retribuição

Cláusula 59.<sup>a</sup>

## Princípio geral

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos do contrato colectivo de trabalho e dos usos do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida do trabalho, nomeadamente suplementos e subsídios.

2 — As remunerações mínimas mensais, a que todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito, são as constantes do anexo II.

3 — Para calcular salário utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Salário/hora} = \frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Horas semanais} \times 52}$$

Cláusula 60.<sup>a</sup>

## Remuneração durante a substituição

1 — Sempre que o trabalhador substitua efectivamente outro que auferia remuneração mais elevada tem direito, enquanto durar essa substituição, à diferença entre o seu salário e o auferido pelo trabalhador substituído, que será processada em recibo separado, desde que essa substituição dure, pelo menos, um dia.

2 — O estipulado no número anterior aplica-se ainda aos aprendizes que substituam qualquer trabalhador ausente.

3 — Verificada a permanência do trabalhador nas funções do trabalhador substituído, terá aquele direito ao provimento definitivo na categoria, com todas as regalias inerentes à função, desde que se conserve no exercício das novas funções 90 dias seguidos ou interpolados no espaço de 12 meses, salvo nos casos de doença e acidente de trabalho, em que aquele prazo será de 180 dias.

4 — O trabalhador substituto só poderá deixar as funções do substituído quando este regressar ao desempenho das suas funções.

Cláusula 61.<sup>a</sup>

## Pagamento das retribuições

1 — O pagamento deve ser efectuado até ao último dia de trabalho do período a que respeita, não podendo o trabalhador ser retido para aquele efeito para além do período normal de trabalho, a menos que a empresa lhe remunere o tempo gasto como trabalho extraordinário, nos termos do presente contrato colectivo de trabalho.

2 — A entidade patronal garantirá a todo o trabalhador a remuneração completa do mês, salvo os casos previstos neste contrato.

3 — Em caso de interrupção de trabalho, alheio à vontade dos trabalhadores, é-lhes sempre devida a remuneração enquanto estes se mantiverem nos seus locais de trabalho.

4 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato são remunerados ao mês.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

## Documento a entregar ao trabalhador

1 — No acto do pagamento da retribuição a entidade patronal deve entregar ao trabalhador um documento de onde conste a designação da empresa, o nome completo do trabalhador, categoria profissional, número de inscrição no sindicato e na segurança social, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas ao trabalho normal, extraordinário e nocturno, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber e outros subsídios.

2 — A entidade patronal poderá efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador, independentemente da entrega do documento previsto no número anterior, ouvido este.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

## Retribuição do trabalho nocturno

O trabalho nocturno, tal como é definido no n.º 1 da cláusula 53.<sup>a</sup>, é remunerado com o acréscimo de 25 % sobre a remuneração normal.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

## Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar será pago:

- a) Com o aumento de 100 % sobre a remuneração/hora nos dias normais de trabalho;
- b) Com 150 % em dias de descanso semanal, descanso complementar e feriados obrigatórios, para além da remuneração prevista na cláusula 69.<sup>a</sup>

2 — O disposto na alínea b) do número anterior não se aplicará em casos complementares anormais ou imprevistos devidamente reconhecidos pela comissão sindical ou delegado sindical ou, na falta destes, pelo sindicato.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

## 13.º mês

1 — Todos os trabalhadores têm direito anualmente a um 13.º mês, correspondente a um mês de retribuição, nos termos da cláusula 59.<sup>a</sup>

2 — O 13.º mês será pago até ao dia 15 do mês de Dezembro e sobre o mesmo devem incidir todos os descontos legais.

3 — Com referência ao ano de admissão e ao ano de cessação do contrato de trabalho, o 13.º mês será pago na proporção do tempo de trabalho prestado.

Cláusula 66.<sup>a</sup>

## Subsídio de alimentação

Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de alimentação no valor de €5,60 por cada dia de trabalho efectivamente prestado, sem prejuízo de subsídios ou condições mais favoráveis existentes.

## CAPÍTULO VIII

**Suspensão da prestação do trabalho**

## SECÇÃO I

**Descanso semanal e feriados**Cláusula 67.<sup>a</sup>**Princípio geral**

O dia de descanso semanal é o domingo, sendo o sábado dia de descanso complementar, salvo o previsto no n.º 1 da cláusula seguinte.

Cláusula 68.<sup>a</sup>**Descanso semanal e trabalho por turnos**

1 — Nas empresas ou secções que trabalhem em regime de laboração contínua os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso consecutivo após sete dias de trabalho.

2 — As entidades patronais deverão fazer coincidir periodicamente com o domingo um dos dias de descanso semanal a que se refere o número anterior.

3 — Nas empresas ou secções que não laborem ao domingo, o regime de três turnos rotativos poderá, eventualmente, exceder as 40 horas semanais, desde que cada trabalhador não ultrapasse, em média, 40 horas de trabalho por semana no conjunto das três rotações. O estabelecimento de horários especiais deste tipo deverá merecer o acordo da comissão sindical ou do delegado sindical ou, na falta destes, do sindicato.

Cláusula 69.<sup>a</sup>**Trabalho nos dias de descanso semanal**

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou complementar será pago pelo triplo da retribuição normal. Exceptuam-se os casos de reparações urgentes, que serão pagos conforme estipulado na lei. Para efeito deste número, a remuneração diária é  $\frac{1}{30}$  da remuneração mensal.

2 — O trabalhador que prestar serviço em dia de descanso semanal terá direito a descansar durante dois dias na semana seguinte.

3 — As entidades patronais devem possuir um registo de horas de trabalho prestado nos dias referidos no número anterior.

Cláusula 70.<sup>a</sup>**Feriados**

1 — São considerados de descanso obrigatório, com direito a remuneração normal, os seguintes dias (feriados concedidos pela entidade patronal):

1 de Janeiro;  
Terça-feira de Carnaval;  
Sexta-Feira Santa ou segunda-feira de Páscoa;  
Domingo de Páscoa  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
10 de Junho;  
Corpo de Deus;  
15 de Agosto;

5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;  
Feriado municipal.

2 — O feriado municipal poderá ser substituído por outro do concelho vizinho, desde que a maioria dos trabalhadores o prefira.

3 — É expressamente vedado à entidade patronal compensar com trabalho suplementar os feriados previstos no n.º 1.

4 — Entende-se por remuneração normal a que o trabalhador auferia se estivesse efectivamente ao serviço.

## SECÇÃO II

**Férias**Cláusula 71.<sup>a</sup>**Aquisição do direito a férias**

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

2 — O direito a férias, bem como o direito ao respectivo subsídio, vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente ao ano de admissão.

3 — Porém, o disposto no número anterior é excepcionando, nos termos e pelas condições seguintes:

a) Os trabalhadores, no ano de admissão, terão direito após seis meses completos de trabalho, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês, até ao limite de 20 dias úteis e subsídio correspondente;

b) Os trabalhadores que gozarem férias nas condições da alínea a) escolherão, de acordo com a entidade patronal, a época das mesmas e, na falta de acordo, cabe ao trabalhador a fixação do seu início.

Cláusula 72.<sup>a</sup>**Período de férias e subsídio de férias**

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito, em cada ano civil, a um período normal de férias, remuneradas, correspondente a 22 dias úteis, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou, na eventualidade de ter, de ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

3 — A retribuição dos trabalhadores durante as férias, bem como o respectivo subsídio de igual montante, não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente ao serviço e será paga até cinco dias antes do seu início.

4 — A entidade patronal que não efectuar o pagamento das férias e respectivo subsídio nos termos do número anterior será obrigada a pagar uma indemnização, a título de prejuízos sofridos, que nunca será inferior ao dobro do subsídio de férias a que o trabalhador tiver direito, salvo caso fortuito ou de força maior devidamente comprovado pela comissão sindical ou delegado sindical ou, na sua falta, pelo sindicato.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Fixação da época de férias

1 — A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, o trabalhador terá direito a marcar um período correspondente a metade do total dos dias de férias e a entidade patronal, conjuntamente com a comissão sindical ou delegado sindical ou, na falta destes, com o sindicato, marcará o restante período.

3 — O mapa de férias, com indicação do início e termo do período de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

4 — Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar deverá, obrigatoriamente, ser concedida a faculdade de gozar férias simultaneamente, desde que o solicitem.

5 — A elaboração do mapa de férias compete à entidade patronal, conjuntamente com a comissão sindical ou delegado sindical ou, na falta destes, com o sindicato.

6 — Nos casos previstos no n.º 2 desta cláusula, a época de férias tem de ser firmada entre 1 de Maio e 30 de Setembro.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Encerramento total ou parcial para férias

1 — As entidades patronais podem encerrar todas ou algumas das secções da empresa para efeito de férias.

2 — Contudo, tal facto nunca poderá significar ou justificar redução dos períodos de férias previstos neste contrato.

3 — Salvo as disposições em contrário constantes deste contrato, os períodos de encerramento serão comunicados aos trabalhadores, à comissão sindical de empresa e ou delegado sindical e ao sindicato até 30 de Abril, e serão fixados obrigatoriamente entre 1 de Julho e 31 de Agosto.

4 — O trabalhador que durante o encerramento da empresa não tenha, parcial ou totalmente, direito a férias, terá direito à remuneração do período excedente, se não for necessário ao serviço.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Proibição de interrupção de férias; interrupção

1 — É vedada à entidade patronal a possibilidade de interromper as férias que o trabalhador esteja a gozar.

2 — As férias deverão ser gozadas seguidamente.

3 — Todavia, a entidade patronal e o trabalhador podem acordar em que as férias sejam gozadas interpoladamente na parte excedente a metade do período a que o trabalhador tenha direito.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Exercício de outra actividade durante as férias

O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer actividade remunerada, salvo se já a viesse a exercer cumulativamente.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

1 — As férias não podem coincidir com períodos de ausência de serviço por doença comprovada, parto ou acidente.

2 — Sempre que um período de doença devidamente comprovada pelos serviços médicos da segurança social coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente.

3 — Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente o dia de início da doença, bem como o seu termo possível, a ser posteriormente confirmado.

4 — Se, porém, as férias estiverem fixadas e o trabalhador adoecer antes de elas iniciarem, ou no seu gozo, mantendo-se doente até 31 de Dezembro do ano em que deviam ser gozadas, podem as férias ser gozadas no ano seguinte até ao fim de Março.

5 — Sempre que o trabalhador, nos termos do número anterior, se mantenha impossibilitado de gozar férias até 31 de Março, perdendo embora o direito ao gozo, terá direito a receber a retribuição correspondente ao período de férias não gozado, bem como o respectivo subsídio.

6 — Nos casos previstos no n.º 2, cabe à entidade patronal, conjuntamente com a comissão sindical ou delegado sindical ou, na falta destes, com o sindicato a marcação do novo período de férias.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Acumulação de férias

As férias devem ser gozadas no ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de um ou mais anos, salvo o caso previsto no n.º 4 da cláusula anterior.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Serviço militar

1 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas férias e respectivo subsídio, tendo em atenção as seguintes regras:

a) Sendo conhecida a data da incorporação, a entidade patronal deve conceder a esses trabalhadores as férias e respectivo subsídio, vencidas no decurso desse ano;

b) Ocorrendo a incorporação sem prévio conhecimento por parte da entidade patronal, esta fica obrigada a pagar a esses trabalhadores a remuneração respeitante às férias, incluindo o subsídio de férias.

2 — Os trabalhadores no cumprimento do serviço militar durante todo o ano civil não têm direito a férias remuneradas nem a subsídio nesse ano.

3 — Os trabalhadores que regressem do cumprimento do serviço militar têm direito a férias remuneradas e ao respectivo subsídio no ano civil em que retomarem as suas funções, qualquer que seja a altura do ano em que regressem, como se tivessem estado sempre ao serviço da entidade patronal.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

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

2 — A indemnização referida no n.º 1 desta cláusula não é acumulável com a prevista no n.º 4 da cláusula 72.<sup>a</sup>

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato

1 — Cessando o contrato de trabalho, seja a que título ou motivo for, quer a responsabilidade da cessação seja do trabalhador ou da entidade patronal, esta pagará ao trabalhador:

a) A retribuição correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado;

b) A retribuição correspondente a um período de férias e subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação, mesmo que este coincida com o ano da admissão.

2 — O disposto no número anterior aplica-se ainda aos casos de cessação do contrato motivados por reforma, invalidez, velhice ou morte do trabalhador.

3 — No caso de morte, cabe à família com quem o trabalhador coabite receber as prestações vencidas.

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

### SECÇÃO III

#### Faltas

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Definição de faltas

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

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores ao 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, à execução das ausências que forem havidas como períodos de tolerância de ponto.

3 — São irrelevantes as ausências parciais que não excedam duas horas por mês, quando previamente autorizadas ou devidamente justificadas.

4 — As faltas justificadas não prejudicam qualquer direito dos trabalhadores.

5 — Para efeitos de desconto de faltas, quanto à retribuição, aplica-se o disposto no n.º 3 da cláusula 59.<sup>a</sup>

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — Os trabalhadores podem faltar, sem perda de qualquer direito, designadamente retribuição, férias ou antiguidade, nas seguintes condições:

a) Durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) Durante cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos da lei;

c) Durante 2 dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau na linha colateral;

d) Por prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

e) Por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

f) Por necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar nos termos da lei;

g) Ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

h) Pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;

i) Por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

j) Autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) Que por lei forem como tal qualificadas.

2 — São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Comunicação do motivo de falta

O trabalhador informará a entidade patronal, com a maior antecedência possível, dos dias em que tenciona não comparecer ao serviço, quando a falta for previsível; quando for imprevisível, providenciará para que a ocorrência da falta e o respectivo motivo sejam levados ao conhecimento daquela no prazo de 48 horas, salvo casos de manifesta urgência ou de situação imprevisível.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Justificação de faltas

1 — As faltas devem ser justificadas em impresso próprio, cujo duplicado será devolvido ao trabalhador, no

prazo máximo de oito dias, acompanhado da decisão da entidade patronal.

2 — Findo o prazo referido no número anterior e perante a ausência de qualquer resposta da entidade patronal, a falta considera-se, para todos os efeitos, justificada.

3 — A entidade patronal pode exigir prova da veracidade dos factos alegados no n.º 1 da cláusula 83.<sup>a</sup>, salvo os constantes da alínea h).

4 — A alegação de falsos motivos como justificação de falta ao trabalho, devidamente apreciada pela entidade patronal conjuntamente com a comissão sindical ou delegação sindical e com o sindicato, dará lugar a infracção disciplinar.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas não justificadas

As faltas não justificadas serão descontadas na retribuição, antiguidade do trabalhador, férias e subsídio de férias, nos termos da lei, podendo constituir infracção disciplinar quando reiteradas.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Desconto de retribuição

1 — As faltas justificadas não podem ser descontadas nas férias e subsídios de férias.

2 — O 13.º mês não poderá de forma alguma ser reduzido, salvo o disposto no n.º 3 da cláusula 65.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO IX

### Trabalho de mulheres e trabalhadores-estudantes

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais das mulheres

1 — São, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

a) Não desempenhar, sem diminuição da retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;

b) Por ocasião do parto, uma licença de 120 dias, sendo 90 obrigatoriamente gozados após o parto e os restantes antes ou depois do parto, os quais não podem ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente férias, antiguidade ou aposentação;

c) Dois períodos de uma hora por dia cada, para alimentação dos filhos, durante um ano, sem perda de retribuição e sem prejuízo do horário de descanso constante do seu horário de trabalho;

d) Dispensa de prestação de trabalho nocturno durante um período de 120 dias, dos quais, pelo menos, metade antes da data presumível do parto;

e) Durante o restante período da gravidez, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;

f) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança;

g) Às trabalhadoras dispensadas da prestação de trabalho nocturno nas circunstâncias definidas nas medidas anteriores será atribuído um horário de trabalho diurno compatível com a sua situação e dele não poderá resultar diminuição da retribuição e demais direitos decorrentes da prestação de trabalho nocturno.

2 — As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição, devendo, para o efeito, apresentar um documento comprovativo.

3 — A cessação do contrato de trabalho promovido pela entidade patronal, carece sempre quanto às trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, do aparecer favorável dos serviços do Ministério da Segurança Social e do Trabalho com competência para a área da igualdade.

4 — O despedimento das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes presume-se feito sem justa causa, dando direito, caso a trabalhadora não opte pela reintegração, a uma indemnização igual ao dobro da que teria direito em qualquer outra circunstância.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentem qualquer estabelecimento de ensino reconhecido oficialmente deixarão o trabalho até duas horas antes do seu termo, nos dias em que tenham aulas, sem perda de remuneração, sempre que a comissão sindical ou o delegado sindical ou, na falta destes, o sindicato, conjuntamente com a entidade patronal, julguem da sua necessidade.

2 — Aos trabalhadores nas condições do número anterior serão concedidas ainda as seguintes regalias, desde que os factos sejam devidamente comprovados:

a) Poderão faltar, sempre que necessário, para prestar provas de exame ou outras equivalentes nos estabelecimentos de ensino, sem perda de remuneração;

b) Terão direito até 10 dias, consecutivos ou não, para preparação dos exames ou outras provas, com perda de remuneração;

c) Poderão gozar férias interpoladamente sempre que o requeiram;

d) Na organização das escalas de férias ter-se-á em conta o desejo do trabalhador de aproveitar estas para a preparação de exames, sem prejuízo dos legítimos interesses dos demais trabalhadores.

3 — A entidade patronal poderá exigir em cada período escolar documento comprovativo da frequência e assiduidade e, anualmente, do aproveitamento escolar.

4 — A falta da apresentação dos documentos indicados no número anterior ou a verificação de falta de assiduidade às aulas determinarão a imediata perda dos benefícios concedidos, sempre que a comissão sindical ou delegado sindical ou, na falta destes, o sindicato assim o entenderem.

Estas regalias cessam ainda no caso de os trabalhadores-estudantes não obterem aproveitamento escolar em dois anos seguidos ou interpolados. O aproveitamento avalia-se em função da matrícula escolar.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Desconto de retribuição

1 — As faltas justificadas não podem ser descontadas nas férias e subsídios de férias.

2 — O 13.º mês não poderá de forma alguma ser reduzido, salvo o disposto no n.º 3 da cláusula 65.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO X

**Cessação do contrato de trabalho**Cláusula 91.<sup>a</sup>**Cessação do contrato de trabalho**

O regime da cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei.

## CAPÍTULO XI

**Disciplina**Cláusula 92.<sup>a</sup>**Infracção disciplinar**

Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário, quer consista em acção, quer em omissão, doloso ou gravemente culposos, que viola os específicos deveres decorrentes deste contrato colectivo de trabalho.

Cláusula 93.<sup>a</sup>**Exercício da acção disciplinar**

1 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de 10 meses a contar do momento em que foi cometida.

2 — O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 20 dias subsequentes àquele em que a infracção foi conhecida.

Cláusula 94.<sup>a</sup>**Suspensão do trabalhador**

1 — Após ser decidida a abertura do processo disciplinar, pode a empresa suspender, sem perda de direitos, a presença do trabalhador até à conclusão do processo, se esta se mostrar comprovadamente inconveniente.

2 — O sindicato e a comissão sindical de empresa e ou delegado sindical serão avisados, por escrito, da suspensão, no prazo máximo de 48 horas, bem como dos factos por que o trabalhador vem acusado.

Cláusula 95.<sup>a</sup>**Tramitação do processo disciplinar**

1 — O processo de inquérito deve iniciar-se com uma carta registada com aviso de recepção dirigida ao trabalhador, informando-o concretamente dos factos que deram origem ao processo; pode ainda ser utilizado o processo de notificação pessoal com a assinatura do próprio na presença de duas testemunhas, que deverão ser delegados sindicais, se os houver.

2 — No processo deve constar a queixa ou a participação que a ele deu origem, indicando-se, desde logo, as testemunhas a inquirir.

3 — Após a inquirição das testemunhas de acusação e do próprio arguido, com recurso a possíveis acareações, será deduzida por escrito nota de culpa, se a ela houver lugar, indicando concreta e especificamente os factos que se imputam ao arguido, iniciando-se então o processo disciplinar e facultando-se a consulta do processo ao arguido durante o prazo concedido para a defesa.

4 — Não pode posteriormente ser alargado o objecto de processo a factos estranhos não averiguados no decurso do mesmo.

5 — Se pela instrução do processo se concluir pela inexistência de um ilícito disciplinar, será este considerado de inquérito e arquivado.

6 — Todo o processado nos n.ºs 1 a 4 será cumprido no prazo máximo de 15 dias úteis, improrrogáveis.

7 — Após a recepção da nota de culpa, deverá o arguido organizar a sua defesa em 15 dias úteis, indicando logo todos os meios de prova e solicitando todas as diligências que achar convenientes a bem da sua defesa.

8 — O número máximo de testemunhas a ouvir, quer pela acusação, quer pela defesa, é de 10.

9 — A inquirição das testemunhas de defesa, bem como a realização das demais diligências de prova requeridas por esta, devem ser realizadas dentro de 10 dias úteis.

10 — Concluída a defesa, deverá ser dada pelo instrutor do processo informação final no prazo de oito dias úteis.

11 — A administração da empresa, antes de encerrar o processo ou de dar conhecimento da sanção a aplicar, ouvirá a comissão sindical de empresa e o sindicato sobre a informação final apresentada, para o que facultará cópia do processo.

12 — A comissão sindical de empresa e o sindicato deverão responder no prazo de 10 dias úteis.

13 — A administração da empresa proferirá a decisão da sanção a aplicar no prazo de cinco dias úteis, contados desde a data da recepção dos pareceres referidos no número anterior, ou, se estes não forem enviados dentro do respectivo prazo, no termo deste.

14 — Da decisão da entidade patronal, tomada naquele prazo, será dado conhecimento, por escrito, ao sindicato e à comissão sindical de empresa.

15 — A prorrogação dos prazos acima referidos depende do acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, ouvida a comissão sindical de empresa.

Cláusula 96.<sup>a</sup>**Garantias de defesa**

1 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do arguido em processo disciplinar, instaurado exclusivamente para apurar da sua responsabilidade, salvo o caso de simples admoestação verbal.

2 — Na tramitação do processo disciplinar é requisito essencial a participação de elementos da comissão sindical de empresa ou do sindicato na inquirição das testemunhas, quer de acusação ou de defesa, ou de qualquer outro acto em que trabalhadores ou não prestem declarações para o processo.

Cláusula 97.<sup>a</sup>**Condição de validade do processo disciplinar**

Qualquer sanção aplicada sem precedência do processo disciplinar, quando exigido ou sem observância dos requisitos atrás descritos, será considerada nula e de nenhum efeito, nos termos previstos neste contrato colectivo de trabalho.

Cláusula 98.<sup>a</sup>**Sanções disciplinares**

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples ou mera admoestação verbal;
- b) Repreensão registada;

c) Suspensão da prestação de trabalho de um a três dias;

d) Despedimento com justa causa.

2 — A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder, por cada infracção, três dias e, em cada ano civil, o total de meio mês.

3 — Sobre as retribuições perdidas em consequência da alínea c) do n.º 1 incidirão apenas as contribuições obrigatórias para as instituições da segurança social.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Proporcionalidade das sanções

1 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.

2 — É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista na cláusula anterior ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Recursos

Da sanção poderá o trabalhador recorrer para a comissão conciliatória e, em última instância, para o tribunal competente, sem prejuízo do recurso normal à comissão sindical de empresa e ao sindicato, nos termos previstos por lei.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Exercício ilegítimo do poder disciplinar

Os danos, designadamente os não patrimoniais, provocados ao trabalho pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar das empresas ou superiores hierárquicos serão indemnizados nos termos gerais de direito.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Registo de sanções

1 — A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes e ao trabalhador sempre que o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

2 — O sindicato possui competência para fiscalizar o cumprimento do disposto no número anterior.

## CAPÍTULO XII

### Salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho

#### I — Princípios gerais

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

A instalação e a laboração dos estabelecimentos industriais abrangidos pelo presente contrato colectivo de trabalho devem obedecer às condições necessárias

que garantam a salubridade dos locais de trabalho, bem como a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.

§ único. Estas empresas (dentro do possível), deverão recorrer a todos os meios técnicos ao seu alcance de modo a assegurarem melhores condições de trabalho no que diz respeito a temperatura, humidade e ruído.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Reclamações

Os trabalhadores, directamente ou por intermédio do sindicato, têm o direito de apresentar às empresas e às entidades fiscalizadoras todas as reclamações referentes a deficiências nas condições de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho.

§ único. Sempre que os trabalhadores ou o sindicato requererem a fiscalização, o sindicato deverá destacar um perito para acompanhar o(s) representante(s) da entidade fiscalizadora e solicitar cópias do documento em que esta formular as medidas impostas e respectivos prazos às entidades patronais.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Penalidades

Quando a gravidade do caso o justificar, as entidades fiscalizadoras deverão tomar providências imediatas para eliminar ou prevenir as consequências resultantes do não cumprimento das disposições legais e convencionais aplicáveis, podendo ser determinada a suspensão do trabalho e encerramento dos respectivos locais, no todo ou em parte, ou a selagem de qualquer equipamento, nos termos da lei.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Inquérito obrigatório

Sempre que se verifique acidente de trabalho que provoque a morte ou acidente grave de algum trabalhador é obrigatório proceder-se a um inquérito, conduzido conjuntamente pelas entidades fiscalizadoras: Inspecção do Trabalho, delegação de saúde, circunscrição industrial e pelo sindicato.

## CAPÍTULO XII

### II — Riscos especiais

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

Todas as empresas abrangidas pelo presente contrato colectivo de trabalho ficam obrigadas a cuidados especiais na utilização (armazenagem, manipulação, prevenção e cuidados médicos), dos produtos de cuja composição façam parte o cloro, ácidos fortes (como ácido sulfúrico, ácido clorídrico e ácido fórmico), bases ou álcalis fortes (como a soda cáustica e o carbono de sódio) e solventes (como o benzeno e petróleos).

§ único. Estes produtos terão de estar devidamente rotulados, sendo a entidade patronal obrigada a divulgar as

recomendações das firmas fornecedoras sobre o emprego dos mesmos.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Armazenagem

É dever das empresas o cumprimento dos seguintes pontos:

1) Armazenamento — a generalidade dos produtos mencionados na cláusula anterior deve ser armazenado em local próprio, bem ventilado, seco e fresco, equipado com exaustor, sendo o pavimento impermeável e dispondo de um sistema preventivo de escoamento de líquidos. É indispensável a montagem de extintores de incêndio;

2) Acondicionamento — os recipientes que contêm os produtos acima referidos, devem, além de etiquetados e cuidadosamente fechados, ser protegidos do calor e de fontes de ignição e experimentados periodicamente;

3) Equipamento — segundo as necessidades de emprego dos referidos produtos, devem ser fornecidos ao pessoal máscaras, botas, aventais, luvas e óculos.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Manipulação de produtos

Devem as empresas:

1) Instruir o pessoal destacado para manipular os diferentes produtos sobre os riscos dos mesmos e as medidas de segurança que é obrigado a respeitar;

2) Instalar um sistema de ventilação e respiração de gases e vapores na fonte de emissão dos mesmos.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Prevenção e extinção de incêndios

As empresas abrangidas pelo presente contrato colectivo de trabalho obrigam-se a formar equipas dentro de cada secção ou secções adestradas no uso do material de extinção de incêndios, procedendo a exercícios periódicos. Em cada secção ou secções deverão ser afixadas as normas a utilizar em cada caso.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Legislação em vigor

Em tudo o mais referente à regulamentação sobre segurança, higiene e saúde no trabalho das empresas abrangidas pelo presente contrato são aplicáveis as disposições previstas na lei.

## CAPÍTULO XII

### Segurança social

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para a segurança social respectiva, nos termos prescritos na lei e nas disposições regulamentares aplicáveis.

## CAPÍTULO XIV

### Disposições transitórias

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Manutenção das regalias adquiridas

1 — Da aplicação deste contrato não poderá resultar para qualquer trabalhador diminuição de categoria, de retribuição nem perda de regalias já anteriormente concedidas.

2 — Os trabalhadores que beneficiavam do complemento do subsídio de doença consagrado em convenções colectivas de trabalho anteriores, mantêm esse direito.

3 — A aplicação deste contrato não impede a realização de acordos mais favoráveis a realizar dentro das empresas.

## ANEXO I

### Definição de funções

*Ajudante de moleiro.* — É o trabalhador que auxilia o moleiro e o substitui nos seus impedimentos.

*Ajudante de motorista/distribuidor.* — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras, procede a cargas e descargas e arruma as mercadorias no veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias. Quando possuidor de carta de condução de ligeiros, poderá proceder à condução do veículo.

*Analista.* — É o trabalhador que efectua experiências, ensaios e análises químicas e físicas, tendo em vista, nomeadamente, determinar e controlar a composição e propriedades da matéria-prima e produtos acabados.

*Aprendiz.* — É o trabalhador que efectua a aprendizagem para a categoria de condutor de máquinas, coadjuvando no desempenho das respectivas tarefas.

*Auxiliar de laboração.* — É o trabalhador que executa os serviços de cargas e descargas e outros não inerentes às demais categorias referidas, embora possa auxiliar esses trabalhadores.

*Condutor de máquinas.* — É o trabalhador que presta o serviço com máquinas de limpeza e de moagem e vigia o seu funcionamento.

*Empacotador.* — É o trabalhador que executa o serviço de empacotamento de farinhas.

*Empregado de balcão.* — É o trabalhador que efectua a venda de produtos e procede ao registo das operações.

*Encarregado de secção.* — É o trabalhador que orienta e chefia o pessoal de determinada secção.

*Ensacador-pesador.* — É o trabalhador que executa os serviços de ensaque e de pesagem, cose e sela os sacos.

*Escriturário (primeiro e segundo).* — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com os procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: recepciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços dos destinatários; efectua o processamento de texto de memorandos, cartas/ofícios, relatórios, notas informativas e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva documentação, procede à expedição de correspondência; prepara e confere documentação de apoio à actividade da empresa, designa-



damente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista e actualiza dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, *stocks* e aprovisionamento.

**Estagiário.** — É o trabalhador que se prepara para o exercício das funções de escriturário.

**Fiel de armazém.** — É o trabalhador responsável pela boa orientação e eficiência dos serviços de armazém, pela existência de todos os bens armazenados e pela escrituração, se a houver, de todo o movimento de armazém.

**Guarda ou porteiro.** — É o trabalhador que vela pela defesa das instalações e de outros valores que lhe sejam confiados, controla as entradas e saídas e efectua os registos necessários ao perfeito desempenho das suas funções.

**Moleiro.** — É o trabalhador que chefia os serviços de fabrico, regula, vigia e assegura o funcionamento da instalação mecânica de moagem.

**Motorista.** — É o trabalhador que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga e descarga. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados terão, quando se demonstrar indispensável, ajudante de motorista.

**Oficial electricista.** — É o trabalhador que executa montagens de instalações eléctricas para iluminação, força motriz, sinalização e climatização; realiza a montagem de equipamentos e quadros eléctricos; efectua ensaios e medidas de detecção e reparação de avarias nos equipamentos e instalações; lê e interpreta desenhos, esquemas e plantas ou projectos e especificações técnicas.

**Preparador de laboratório.** — É o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios físicos e químicos, sob orientação do analista; prepara bancadas, manuseia reagentes e zela pela manutenção e conservação do equipamento.

**Serralheiro mecânico.** — É o trabalhador que monta e repara vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, podendo eventualmente proceder a soldaduras.

**Servente de limpeza.** — É o trabalhador que executa as tarefas inerentes à limpeza das instalações industriais.

**Vendedor.** — É o trabalhador que promove a venda de mercadorias e solicita encomendas.

## ANEXO II

### Retribuição certa mínima

Grupo	Categoria profissional	Retribuições mínimas mensais (euros)
I	Moleiro ..... Analista .....	(a) 582
II	Ajudante de moleiro ..... Oficial electricista ..... Motorista ..... Serralheiro mecânico ..... Primeiro-escriurário .....	562

Grupo	Categoria profissional	Retribuições mínimas mensais (euros)
III	Encarregado de secção ..... Fiel de armazém ..... Vendedor ..... Segundo-escriurário .....	532
IV	Ajudante de motorista/distribuidor ..... Condutor de máquinas ..... Ensacador-pesador .....	515
V	Auxiliar de laboração ..... Empregado de balcão ..... Guarda ou porteiro ..... Preparador de laboratório ..... Estagiário .....	497
VI	Empacotador ..... Servente de limpeza .....	480
VII	Aprendiz .....	397

(a) Nas empresas com menos de cinco trabalhadores, aos trabalhadores com a categoria profissional de moleiro, que não exerçam funções de chefia, será atribuída a retribuição mensal de €522.

(b) O ajudante de motorista/distribuidor, quando proceda à condução de veículo ligeiro terá um acréscimo salarial de 10%.

Lisboa, 14 de Janeiro de 2010.

Pela ANIM — Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio:

*Paulo Jorge Gaspar Guedes*, mandatário.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

### Declaração

A Direcção Nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara, para os devidos efeitos, que outorga esta convenção em representação dos seguintes sindicatos:

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação. Bebidas e Tabacos de Portugal;

STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte.

Lisboa, 15 de Fevereiro de 2010. — A Direcção Nacional: *Augusto Coelho Praça* — *Fernando Carlos Cerqueira Pinto*.

Depositado em 19 de Fevereiro de 2010, a fl. 67 do livro n.º 11, com o n.º 14/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**CCT entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras — Alteração salarial e outras.**

**CAPÍTULO I**

**Do âmbito e vigência do contrato**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Âmbito**

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e abrange, por um lado, as empresas singulares ou colectivas representadas pela ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios, AGROS — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, U. C. R. L., PROLEITE — Cooperativa Agrícola de Produtores de Leite, C. R. L., que se dediquem à indústria de lacticínios (CAE 10 510) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas representados pela associação sindical outorgante.

2 — Este contrato colectivo de trabalho é aplicável a 52 empregadores e a 5635 trabalhadores.

3 — A presente revisão altera as tabelas salariais e outras da convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2009.

**ANEXO II**

**Tabela salarial**

Grupo	Categoria	Remuneração (euros)
A	Director .....	880
B	Chefe de área .....	850
C	Contabilista .....	780
D	Supervisor de equipa .....	680
E	Operador de produção especializado .....	610
	Técnico de vendas .....	
	Técnico de manutenção .....	
	Auto-vendedor .....	
	Técnico administrativo .....	
F	Operador de armazém .....	601
	Operador de manutenção .....	
	Vulgarizador .....	
	Analista de laboratório .....	
	Assistente administrativo .....	
	Motorista .....	
	Fogueiro .....	
G	Condutor de máquinas e aparelhos de elevação	540
	Repositor/promotor .....	
	Chefe de secção II (*) .....	
	Operador de produção .....	

Grupo	Categoria	Remuneração (euros)
H	Operário não especializado .....	490
I	Estagiário (**) .....	435

(\*) A extinguir quando vagar.

(\*\*) Se o estagiário tiver idade igual ou superior a 18 anos, o seu vencimento será igual ao valor do salário mínimo nacional.

Esta tabela salarial e as restantes cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010.

**ANEXO III**

**Refeições em deslocação**

1 — A empresa subsidiará todos os trabalhadores de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora do local de trabalho para onde tenham sido contratados, pelo seguinte valor:

Almoço ou jantar — €8,50;

§ Único. — O trabalhador terá direito ao subsídio de almoço ou jantar quando estiver deslocado em serviço abrangendo os períodos compreendidos entre as 12 e as 14 horas e as 19 e as 21 horas, respectivamente.

2 — O trabalhador terá direito ao subsídio de pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço entre as 5 e as 7 horas, pelo valor de €2,30.

3 — O trabalhador terá direito a um subsídio de ceia sempre que se encontre deslocado em serviço, abrangendo pelo menos uma hora no período entre as 23 e as 2 horas, no valor de €3.

4 — O disposto no n.º 1 não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

Porto, 7 de Janeiro de 2010.

Pela ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios:

*Rosa Ivone Martins Nunes*, mandatária.

*Maria Antónia Cadillon*, mandatária.

*Luís Miguel Jesus Soares de Almeida*, mandatário.

*Maria João Antunes Bento*, mandatária.

Pela AGROS — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, U. C. R. L.:

*Alexandrina Maria da Mota Alves Castro*, mandatária.

Pela PROLEITE — Cooperativa Agrícola de Produtores de Leite, C. R. L.:

*Manuel Albino Casimiro de Almeida*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras:

*José Luís Alves Portela*, mandatário.

*Maria Emília Tavares Martins*, mandatária.

*Joaquim Manuel da Silva Brito Mesquita*, mandatário.  
*Cândida Portela*, mandatária.

Depositado em 19 de Fevereiro de 2010, a fl. 67 do livro n.º 11, com o n.º 13/10, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**CCT entre a ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outras — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

A presente convenção revê o CCT, cuja última alteração foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 2007.

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência e denúncia**

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

1 — O presente CCT aplica-se nos distritos de Faro, Beja, Évora, Portalegre, Setúbal, Lisboa, Santarém, Leiria e Castelo Branco e nos concelhos de São Pedro do Sul, Moimenta da Beira e Tarouca, no distrito de Viseu, nos concelhos de Águeda, Mealhada, Anadia, Vagos, Ílhavo, Albergaria-a-Velha, Aveiro, Sever do Vouga, Estarreja, Murtosa e Oliveira do Bairro, no distrito de Aveiro, e nos concelhos de Ceia, Manteigas, Gouveia, Sabugal, Guarda, Celorico da Beira, Trancoso, Meda, Figueira de Castelo Rodrigo, Almeida e Pinhel, no distrito da Guarda, à actividade industrial de produção e comercialização de vinho e obriga, por um lado, as adegas e as uniões filiadas na ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer ao Ministério do Trabalho a extensão do presente CCT a todas as entidades patronais que não estando inscritas na associação patronal outorgante exerçam na área abrangida pela convenção a actividade nela prevista e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas, bem como a todos os trabalhadores não inscritos nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço de entidades inscritas na associação patronal signatária.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência e denúncia**

3 — As tabelas salariais e demais cláusulas pecuniárias serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

**CAPÍTULO IV**

**Prestação de trabalho**

**Cláusula 15.ª**

**Turnos**

1 — Os profissionais que trabalham em regime de dois ou três turnos rotativos terão direito a um subsídio de turno no valor de €44 mensais (de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2008) e de €45 (de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro 2009).

**CAPÍTULO V**

**Retribuição do trabalho**

**Cláusula 26.ª**

**Seguro e fundo para falhas**

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de €29,50 (de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2008) e de €30,50 (de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro 2009), o qual fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

**Cláusula 26.ª-A**

Os trabalhadores têm direito a um subsídio diário para refeição no valor de €3,95 (de 1 de Janeiro a de Dezembro de 2008) e de €4,05 (de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro 2009), por cada dia efectivo de trabalho.

**ANEXO II-A**

**Enquadramentos**

**Novo enquadramento para 2009 da tabela B:**

Os níveis M e L e respectivas categorias são eliminados.

**ANEXO III**

**Retribuições mínimas mensais**

**Tabela A**

**Serviços administrativos e auxiliares**

	Categorias	Ano 2008	Ano 2009
I	Chefe de escritório .....		
	Director de serviços .....	882,50	896
	Analista de sistemas .....		

	Categorias	Ano 2008	Ano 2009
II	Chefe de departamento ..... Chefe de divisão ..... Chefe de serviços ..... Tesoureiro ..... Contabilista/técnico de contas .....	841,50	854
III	Chefe de secção ..... Guarda-livros ..... Programador ..... Chefe de vendas .....	711,50	724
IV	Assistente administrativo ..... Secretário de direcção ..... Correspondente em línguas estrangeiras .....	661	673
V	Primeiro-escriturário ..... Caixa ..... Estenodactilógrafo em língua estrangeira ..... Operador de computador de 1.ª ..... Promotor de vendas e vendedor .....	639	652
VI	Segundo-escriturário ..... Estenodactilógrafo em língua portuguesa ..... Operador de computador de 2.ª ..... Cobrador ..... Telefonista de 1.ª .....	605	617
VII	Telefonista de 2.ª ..... Contínuo de 1.ª ..... Porteiro ..... Guarda ..... Estagiário .....	503	518
VIII	Servente de limpeza ..... Contínuo de 2.ª .....	446	460

Tabela B

## Trabalhadores de armazém

Grupos	Categorias	Ano 2008	Ano 2009
A	Analista principal ..... Engenheiro técnico agrícola ..... Enólogo .....	758,50	770
B	Caixeiro-encarregado ..... Controlador de qualidade ..... Encarregado geral de armazém .....	704	715
C	Caixeiro-chefe de secção ..... Mestre de oficina ..... Encarregado de fogueiro .....	680	691
D	Engenheiro técnico agrícola estagiário ..... Enólogo (estagiário) .....	657	669

Grupos	Categorias	Ano 2008	Ano 2009
E	Adequeiro ..... Ajudante de controlador de qualidade ..... Analista químico ..... Chefe de enchimento ..... Encarregado de armazém ..... Encarregado de tanoaria ..... Fogueiro de 1.ª ..... Oficial de electricista ..... Serralheiro .....	616	627
F	Ajudante de adequeiro ..... Ajudante de encarregado de armazém ..... Ajudante de encarregado de tanoaria ..... Fogueiro de 2.ª ..... Motorista de pesados .....	564,50	575
G	Analista químico estagiário ..... Caixeiro ..... Carpinteiro embalagens ou caixoteiro ..... Construtor de tonéis e balseiros ..... Destilador ..... Fiel de armazém ..... Fogueiro de 3.ª ..... Motorista de ligeiros ..... Operador de máquinas ..... Preparador químico ..... Tanoeiro de 1.ª ..... Trolha ou pedreiro de acabamentos .....	524	535
H	Lubrificador ..... Pré-oficial electricista ..... Preparador de vinhos espumosos ..... Preparador de vinhos/vinagre/licores .....	511	521
I	Ajudante de motorista ..... Barrileiro ..... Chegador do 3.º ano ..... Distribuidor ..... Profissional de armazém (a) ..... Servente de viaturas de carga ..... Tanoeiro de 2.ª ..... Trabalhador não diferenciado (tanoeiro) .....	503,50	514
J	Caixeiro-ajudante ..... Chegador do 2.º ano ..... Operador de enchimento/engarrafador .....	455	469
L	Chegador do 1.º ano ..... Profissional de armazém (adaptação) .....	442,50	—
M	Operador de enchimento/engarrafador (adaptação) ..... Mecânico praticante (tanoeiro) .....	434	—

(a) O profissional de armazém quando no exercício de funções de destilador vencerá pelo grupo H.

*Nota.* — As demais matérias não objecto de revisão mantêm-se com a redacção em vigor.

## Declaração dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 91 empresas e 1490 trabalhadores.

Lisboa, 4 de Janeiro de 2010.

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

*Elisabete da Conceição Santos Alcobia Santos*, mandatária.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

*Elisabete da Conceição Santos Alcobia Santos*, mandatária.

Pela FECTTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

*Elisabete da Conceição Santos Alcobia Santos*, mandatária.

Pela ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal:

*António Jorge Bastos Gonçalves*, presidente.  
*José Manuel Lopes dos Santos*, vice-presidente.  
*José António Vicente Paulo*, vogal.

#### Texto consolidado

(publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de Setembro de 2005, e última revisão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 2007)

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência e denúncia

##### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se nos distritos de Faro, Beja, Évora, Portalegre, Setúbal, Lisboa, Santarém, Leiria e Castelo Branco e nos concelhos de São Pedro do Sul, Moimenta da Beira e Tarouca, no distrito de Viseu, nos concelhos de Águeda, Mealhada, Anadia, Vagos, Ílhavo, Albergaria-a-Velha, Aveiro, Sever do Vouga, Estarreja, Murtosa e Oliveira do Bairro, no distrito de Aveiro, e nos concelhos de Seia, Manteigas, Gouveia, Sabugal, Guarda, Celorico da Beira, Trancoso, Meda, Figueira de Castelo Rodrigo, Almeida e Pinhel, no distrito da Guarda, à actividade industrial de produção e comercialização de vinho e obriga, por um lado, as adegas e as uniões filiadas na ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer ao Ministério do Trabalho a extensão do presente CCT a todas as entidades patronais que não estando inscritas na associação patronal outorgante exerçam na área abrangida pela convenção a actividade nela prevista e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas, bem como a todos os trabalhadores não inscritos nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço de entidades inscritas na associação patronal signatária.

##### Cláusula 2.ª

##### Vigência e denúncia

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará enquanto não for denunciado nos termos legais.

2 — A validade do presente contrato será de dois anos, findos os quais se renovará por períodos anuais.

3 — As tabelas salariais e demais cláusulas pecuniárias serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

4 — Qualquer das partes outorgantes do CCT o pode denunciar com a antecedência mínima de dois meses do termo do período vigente.

5 — A proposta de revisão de alterações deve ser apresentada na data da denúncia, sob pena de esta não ter validade, ficando a outra parte obrigada a apresentar contraproposta no prazo máximo de 30 dias a contar da data da recepção daquela.

6 — As negociações iniciar-se-ão 15 dias após a apresentação da contraproposta e terão a duração de 25 dias.

### CAPÍTULO II

#### Categorias profissionais, admissão, quadros e acesso

##### Cláusula 3.ª

##### Categorias profissionais

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

##### Cláusula 4.ª

##### Condições de admissão

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

2 — As habilitações exigidas não serão obrigatórias no caso de o local de trabalho se situar em concelhos onde não exista um estabelecimento que faculte os referidos graus de ensino.

3 — Sempre que o exercício de determinada profissão esteja legalmente condicionado à posse de carteira profissional, a falta desta importa nulidade do contrato de trabalho.

4 — Em futuras admissões terão preferência, quando em igualdade de condições de admissão com outros candidatos, os trabalhadores dessa empresa cujos contratos tenham sido rescindidos sem que ocorresse justa causa por parte da entidade patronal e ainda os diminuídos físicos.

##### Cláusula 5.ª

##### Dotações mínimas

1 — As dotações mínimas específicas de cada um dos sectores profissionais são as fixadas no anexo II para cada um dos respectivos sectores profissionais.

2 — Quando as adegas tenham dependências, sucursais ou filiais, 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, a tempo integral, as funções inerentes à sua categoria.

4 — Para efeitos desta cláusula, conta-se toda a antiguidade que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor deste contrato na categoria, não podendo, porém, naquela data haver mais de uma promoção pela aplicação desta cláusula.

5 — Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções atrás previstas, necessitem de promover trabalhadores a lugares de chefia, observar-se-ão as seguintes preferências:

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

6 — No preenchimento do lugar ou vagas do quadro de pessoal deverá a entidade patronal atender prioritariamente aos trabalhadores existentes na adega, 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 será feita a título experimental para um período de 30 dias consecutivos.

2 — Consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulem períodos mais longos.

3 — Durante o período experimental qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem necessidade de prévio aviso ou indemnização.

4 — Findo o período experimental, a admissão torna-se definitiva, contando-se aquele período, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

5 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que as que tinha na empresa em que se encontrava anteriormente e que em virtude daquela proposta tenha denunciado 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 estes forem solicitados;

c) Acatar as deliberações das entidades competentes em matérias da sua competência, respeitantes às relações de trabalho;

d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam as relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em função de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;

e) Exigir de cada trabalhador o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;

f) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua categoria hierárquica, salvo nos termos previstos neste contrato;

g) Prestar às entidades competentes, quando pedidos, todos os elementos do arquivo relativos ao cumprimento deste contrato;

h) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;

i) Providenciar para que haja bom ambiente nos locais de trabalho;

j) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de organismos de trabalhadores, membros de comissões de trabalhadores ou representantes de secção de actividade ou de profissionais;

l) Facultar aos trabalhadores um local de reunião dentro da empresa, fora das horas de trabalho, sempre que possível e quando previamente solicitado.

#### 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 adega;

e) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

f) Zelar pelo bem-estar 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 adega;

h) Proceder na sua vida profissional de forma a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria adega;

i) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens;

j) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça e 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 prestação do serviço militar, observados os termos previstos neste contrato;

m) Cumprir o presente contrato e as determinações das entidades competentes em matérias da sua competência respeitantes às relações de trabalho;

n) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

o) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão.

**Cláusula 9.<sup>a</sup>****Garantias dos trabalhadores**

1 — É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer forma, que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de intuir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e dos colegas;

c) Em caso algum, 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) Em caso algum, baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos termos aprovados neste contrato;

e) Transferir o trabalhador para outro local ou zona de trabalho, salvo nos termos acordados neste contrato;

f) Despedir ou readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou regalias já adquiridos;

g) Exigir do seu pessoal o trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais;

h) Opor-se à afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do Sindicato aos sócios que trabalham na empresa com o fim de dar a conhecer aos trabalhadores as disposições que a estes respeitam emanadas dos sindicatos.

2 — 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 direito à indemnização legal.

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

**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 a transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, dos estabelecimentos onde aquele preste 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, os contratos de trabalho continuarão com a entidade adquirente, sendo assegurados pela transmitente e pela adquirente, por escrito, todos os direitos e regalias que o trabalhador tiver adquirido. O

trabalhador é obrigado a passar recibo no duplicado do documento da garantia prestada.

2 — No caso de não ser assegurada, por escrito, a garantia prevista no número anterior, a transmitente terá de conceder ao trabalhador o seu pedido de rescisão do contrato, com direito à indemnização devida por 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, poder 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 de garantia previsto no n.º 1 desta cláusula.

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

**CAPÍTULO IV****Prestação de trabalho****Cláusula 12.<sup>a</sup>****Horário de trabalho**

1 — O horário de trabalho é fixo e não poderá ultrapassar as 40 horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados.

2 — Para empregados de escritório, telefonistas, cobradores, contínuos, porteiros e técnicos de vendas, o horário de trabalho é de 40 horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração já em prática nas adegas.

3 — Para motoristas, ajudantes de motoristas e serventes 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.

**Cláusula 13.<sup>a</sup>****Trabalho extraordinário**

1 — É abolido, em princípio, o trabalho extraordinário. Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar a trabalho extraordinário, mas a título facultativo para o trabalhador.

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

a) 50 % na 1.<sup>a</sup> hora;

b) 100 % na 2.<sup>a</sup> hora e seguintes ou nocturnas;

c) 100 % 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 utilizar-se-á a fórmula seguinte:

$$RH = \frac{(12 \times \text{Vencimento mensal})}{(52 \times \text{Horário de trabalho semanal})}$$

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

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

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

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

2 — O requerimento de isenção de horário de trabalho, dirigido às entidades competentes, será acompanhado 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 aos períodos de abertura e encerramento do estabelecimento, não podendo, porém, ser compelido a exceder os limites de horário semanal fixados no contrato.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Turnos

1 — Os profissionais que trabalham em regime de dois ou três turnos rotativos terão direito a um subsídio de turno no valor de €44 mensais (de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2008) e €45 mensais (de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009).

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

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

## CAPÍTULO V

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

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

2 — Sempre que um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa e uma parte variada, ser-lhe-á sempre assegurada a remuneração mínima prevista neste contrato.

3 — A retribuição mista auferida no número anterior deverá ser considerada para todos os efeitos previstos neste contrato.

#### Cláusula 18.<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 19.<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 19.<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 direito à retribuição da categoria do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Comissões

1 — O pagamento dos valores correspondentes a comissão sobre vendas terá de ser efectuado até ao dia 30 do mês subsequente àquele em que se efectuou a venda, salvo acordo em contrário.

2 — As entidades patronais fornecerão mensalmente aos trabalhadores de vendas externas nota descritiva das respectivas vendas facturadas, salvo no período de Novembro a Janeiro, em que essa nota deverá ser entregue até ao fim de Fevereiro.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Zonas de trabalho para vendedores

1 — Compete à entidade patronal, em colaboração com o respectivo chefe e o trabalhador visado, a definição da sua zona de trabalho.



2 — Para os trabalhadores que auferem retribuição mista, as retribuições estipuladas no número anterior compreendem apenas a parte certa da retribuição, não podendo por esse facto ser diminuídas ou retiradas das comissões existentes.

3 — Todos os pedidos em directo ou telefonado serão creditados ao trabalhador da respectiva zona, salvo prática ou acordo escrito em contrário.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Comissionistas

Não é permitido à entidade patronal ter comissionistas, salvo se devidamente colectados.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

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

2 — Os trabalhadores que tenham completado o período experimental, mas não concluíam um ano de serviço em 31 de Dezembro, têm direito a um subsídio de 13.º mês no 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 de montante 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 neste 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 24.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT serão acrescidas diuturnidades no valor correspondente de 2 % da remuneração mensal estabelecida na tabela para o primeiro-escriturário (grau 5), cada, até ao limite de cinco, por cada cinco anos de antiguidade.

2 — No caso de promoção, os trabalhadores mantêm a(s) diuturnidade(s) já vencidas e o direito às restantes até ao limite estabelecido no n.º 1.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 5,4 % da remuneração mensal estabelecida na tabela para o primeiro-escriturário (grau 5), para alimentação e alojamento, ou pagamento destas despesas contra apresentação do respectivo documento, conforme prévia opção da entidade patronal.

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

- a) Pequeno-almoço — 0,3 %;
- b) Almoço ou jantar — 1,25 %;
- c) Dormida — 2,9 %;

da remuneração mensal estabelecida na tabela para o primeiro-escriturário (grau 5).

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.

4 — 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.

5 — Os trabalhadores, enquanto em serviço, 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.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Seguro e fundo para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de €29,50 (de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2008) e €30,50 (de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009), o qual fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador 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 26.<sup>a</sup>-A

Os trabalhadores têm direito a um subsídio diário para refeição no valor de €3,95 (de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2008) e €4,05 (de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009) por cada dia efectivo de trabalho.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Período de férias

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão concedidos em cada ano civil, sem prejuízo da

respectiva remuneração normal, 30 dias de férias, incluindo sábados, domingos e feriados.

2 — Os trabalhadores, no ano de admissão e desde que esta se verifique no 1.º semestre, terão direito a um período de férias de duas semanas (14 dias seguidos).

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

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

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

6 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma adega 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 l), 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 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 estes abrangido, 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 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.

11 — No caso do período de férias do trabalhador ocorrer entre 1 de Novembro e 30 de Abril, por acordo do trabalhador e interesse da entidade patronal, o trabalhador terá direito a mais três dias úteis de férias.

#### Cláusula 28.ª

##### Início das férias

As férias dos trabalhadores abrangidos por este contrato iniciar-se-ão sempre em dia útil.

#### Cláusula 29.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 30.ª

##### Definição de faltas

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

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a 1 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 31.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 por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente em resultado de cumprimento de obrigações legais ou da necessidade de prestar assistência aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença;

b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em organismos sindicais, instituições de previdência, comissões de trabalhadores ou outras análogas;

c) Casamento, durante duas semanas;

d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta, até cinco dias consecutivos;

e) Falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral, até dois dias consecutivos;

- f) Nascimento de filho, durante dois dias;
- g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, no próprio dia e na véspera;
- h) Prática, por parte dos trabalhadores bombeiros voluntários, de actividade no exercício das suas funções em caso de sinistro ou qualquer situação de emergência;
- i) Doação de sangue, durante todo o dia da doação.

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

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 de veracidade dos factos alegados.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Definição de faltas não justificadas

São consideradas faltas não justificadas as faltas dadas por motivos diferentes dos previstos nos n.ºs 1 e 3 da cláusula 31.<sup>a</sup> cuja justificação não seja aceite pela entidade patronal.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas

1 — As faltas dadas pelos motivos constantes das alíneas a), c), d), e), f), g), h) e i) do n.º 1 da cláusula 31.<sup>a</sup> não determinam perda da retribuição nem diminuição de férias.

2 — As faltas prévias ou posteriormente autorizadas por escrito 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 31.<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) 45 horas por mês — para dirigentes sindicais ou da Previdência;
- b) 10 horas por mês — para delegados sindicais.

As que excedam estes limites poderão ser descontadas na retribuição.

4 — 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 34.<sup>a</sup>

##### Causas de regime

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

## CAPÍTULO VIII

#### Cláusula 35.<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 específicos decorrentes deste contrato.

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

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

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

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

5 — Para os efeitos previstos no número anterior, deve a entidade patronal manter devidamente actualizado o registo de sanções disciplinares de cada trabalhador e juntar sempre certificado deste a qualquer processo 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 36.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um 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 ou de previdência, de delegado sindical e de comissão de greve;
- d) Invocar ou pretender exercer direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Depor como testemunha de colegas de trabalho 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 37.<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 de direito, com as alterações seguintes:

a) Se a sanção for o 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 38.<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 de processo disciplinar, em carta registada com aviso de receção, 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 receção, com a descrição fundamentada dos factos que lhe são imputados.

4 — O trabalhador dispõe de um prazo de três dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para a sua defesa, nomeadamente rol de testemunhas; este prazo terá início três dias após a data constante do registo postal.

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 auferiria se estivesse ao serviço.

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

8 — O processo disciplinar deverá ter início até 30 dias após o conhecimento da prática da infracção pela entidade patronal ou superior hierárquico do trabalhador e estar concluído no prazo de 45 dias a partir da receção da nota de culpa.

9 — Concluída a instrução do processo disciplinar, deverá a entidade patronal enviar ao trabalhador cópia da decisão, devidamente fundamentada.

## CAPÍTULO IX

### Previdência

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abranjam, nos termos dos respectivos regulamentos.

## CAPÍTULO X

### Higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

1 — As entidades patronais instalarão o seu pessoal em boas condições de higiene e deverão promover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

2 — Aos profissionais que trabalham com óleos e combustíveis e sujeitos à humidade e à intempérie, a entidade patronal obriga-se a fornecer gratuitamente equipamento de protecção.

## CAPÍTULO XI

### Direitos especiais

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

Além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos pela empresa:

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, são transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalho que as não prejudique, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

b) Por ocasião do parto, além da licença nos termos legais, um complemento de subsídio a que tiver direito na respectiva instituição de previdência, de modo que a soma seja igual à retribuição normal;

c) Dois períodos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que aleitem os seus filhos;

d) Dispensa quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias por mês, com pagamento facultativo da retribuição;

e) 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 42.<sup>a</sup>****Direito de 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 médica referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria.

**Cláusula 43.<sup>a</sup>****Trabalhadores-estudantes**

Esta matéria é regulada pelo Estatuto do Trabalhador-Estudiante.

**Cláusula 44.<sup>a</sup>****Quotização sindical**

1 — O sistema de cobrança de quotas sindicais resultará de acordo entre as direcções das adegas e os delegados sindicais ou, na falta destes, com o sindicato respectivo e mediante declaração expressa nesse sentido dos trabalhadores, indicando o respectivo sindicato.

2 — No caso de ser firmado o acordo referido no número anterior, as empresas obrigam-se a fazer chegar aos respectivos sindicatos, até ao dia 30 de cada mês seguinte ao que respeitem, o produto das quotizações, pela forma que considerarem mais adequada (numerário, cheque ou vale de correio).

3 — No caso de já estarem a ser praticados sistemas de cobrança pelas entidades patronais à data da publicação do presente contrato, estes manter-se-ão em vigor.

**CAPÍTULO XII****Comissão paritária****Cláusula 45.<sup>a</sup>****Constituição**

1 — Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste contrato, será criada uma comissão paritária, constituída por três vogais em representação da associação patronal e igual número em representação da parte sindical outorgante.

2 — Os representantes das adegas e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

3 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

**Cláusula 46.<sup>a</sup>****Competência**

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente contrato;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
- d) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste contrato;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

**Cláusula 47.<sup>a</sup>****Funcionamento**

1 — A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais sejam comunicados por escrito e no prazo previsto no n.º 1 da cláusula 45.<sup>a</sup> à outra parte e ao Ministério do Trabalho.

2 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros representantes de cada parte.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas e consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente contrato.

4 — A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Trabalho.

**CAPÍTULO XIII****Questões gerais e transitórias****Cláusula 48.<sup>a</sup>**

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

**Cláusula 49.<sup>a</sup>****Complemento de pensão por invalidez**

1 — No caso de incapacidade permanente parcial ou absoluta para o trabalho habitual e proveniente de acidentes de trabalho ou doenças profissionais adquiridas ao serviço da entidade patronal esta diligenciará conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Se a remuneração da nova função acrescida da pensão relativa à incapacidade for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

3 — Caso a entidade patronal não proceda à reconversão do trabalhador, pagará a diferença entre a remuneração auferida à data da baixa e a soma das pensões por inva-

lidade, reforma ou qualquer outra que seja atribuída aos trabalhadores em causa.

4 — A reconversão em caso algum poderá ser feita para funções, embora compatíveis com as diminuições verificadas, que diminuam o trabalhador na sua dignidade social ou profissional.

#### Cláusula 50.<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.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

As cláusulas 48.<sup>a</sup> e 49.<sup>a</sup> têm carácter transitório e caducam com a entrada em vigor da nova regulamentação colectiva de trabalho (convencional ou administrativa) que resulte da próxima revisão geral do clausulado, não podendo as partes, nessa altura, invocar quaisquer direitos adquiridos.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Garantia da manutenção de regalias

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

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Liquidação de retroactivos

As diferenças salariais em atraso, por força da produção de efeitos a partir de 1 de Julho do corrente ano, poderão ser pagas em prestações mensais iguais até Dezembro de 1983.

## ANEXO I

### Categorias profissionais

#### Grupo A

##### Trabalhadores de armazém

##### Categorias e definição

**Adegaieiro.** — É o trabalhador que numa adega cooperativa é responsável pela adega e por todas as operações nela realizadas.

**Ajudante de adegaieiro.** — É o trabalhador que coadjuva o adegaieiro e o substitui nos impedimentos.

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

**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 enchimento.** — É o trabalhador que coordena e controla as tarefas referentes ao funcionamento da linha de enchimento; vigia o funcionamento da linha; verifica pressões, temperatura e ritmos; supervisiona o operador de linha de enchimento, a fim de garantir a rentabilidade e ou qualidade do produto e dar cumprimento ao programa de enchimento; elabora escalas rotativas do pessoal; autoriza dispensas de acordo com as necessidades da linha de enchimento; avalia as necessidades de materiais e preenche as requisições; elabora mapas de controlo de produção.

**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.

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

**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, contrato e regista o movimento e mantém actualizado o registo de mercadorias.

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

**Enólogo.** — Investigação: estuda e melhora os processos e instrumentos de produção, tratamento e conservação de vinho e derivados; estuda e melhora as castas; estuda as diferentes categorias de um vinho através da cor e da prova do mosto.

**Produção:** controla as diferentes fases de produção do vinho — vindima, fermentação e estabilização; decide quanto aos processos de produção que achar mais adequados para a obtenção do melhor produto de acordo com os processos físicos, químicos, bioquímicos e microbiológicos inerentes às diferentes etapas; trata e controla a qualidade do vinho ao longo das operações tecnológicas dos vinhos (vinificação, clarificação, lotagem, estabilização, engarrafamento) através de análises físicas, químicas, microbiológicas e sensoriais; decide e supervisiona a aplicação de produtos enológicos; é responsável pela concepção dos lotes de vinho de acordo com os padrões de qualidade da empresa; supervisiona a higienização e limpeza de todos os pavimentos, equipamentos, utensílios e vasilhas; colabora na concepção de equipamentos que são usados em caves/adeegas; promove a implementação de novos sistemas de produção de forma a diminuir os custos e melhorar a qualidade; fiscaliza o cumprimento da regulamentação.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que recebe e entrega os produtos destinados aos associados, sem prejuízo de outras funções.

*Operador de enchimento/engarrafador.* — É o trabalhador que opera, regula e vigia o funcionamento de uma instalação destinada ao enchimento em recipientes próprios. Acciona os sistemas de alimentação, bombas e outros dispositivos de modo a preparar o funcionamento da enchedora de acordo com as garrafas ou outras embalagens a encher; vigia o processo de transporte entre as várias operações de modo a não provocar encravamento nas máquinas, retira da linha as garrafas com deficiências cheias ou vazias, abastece a máquina com rolhas, cápsulas, cola e rótulos ou outros acessórios de acordo com o processo de enchimento.

*Operador de máquinas.* — É o trabalhador que predominantemente opera e vigia o funcionamento de empilhadores, instalações de refrigeração, pasteurização, centrifugação, gaseificação, filtros, esmagamento, prensagem e outras inerentes à transformação.

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

*Preparador de vinhos/vinagres/licores.* — É o trabalhador que prepara os vinhos e procede à constituição de lotes a partir de especificações recebidas; procede à trasfega do vinho e enche vasilhames através do sistema de bobagem, ou outro; prepara os vinhos, passando, misturando e dissolvendo os ingredientes adequados, a fim de obter o produto com características requeridas; efectua lotes de vinho de acordo com as especificações recebidas, procedendo às ligações necessárias e accionando o sistema de bombagem a fim de misturar as quantidades dos diferentes tipos de vinho; verifica o indicador/medidor de capacidade, a fim de se certificar das quantidades de vinho trasfegados; colhe amostras dos diferentes lotes e envia-as à sala de provas e ou laboratório a fim de serem submetidas à prova e analisadas; lava o equipamento, utilizando materiais adequados.

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

## Grupo B

### Tanoeiros

#### Categorias e definição

*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.

*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.

*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.

*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.

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

*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.

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

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

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

## Grupo C

### Manutenção

#### Categorias e definição

*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 forma requeridas, monta as partes componentes e liga-as por pregagem ou por processo e confecciona ou coloca tampas. Por vezes emprega na confecção das embalagens material derivado de madeira ou cartão.

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

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

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

*Serralheiro.* — É o trabalhador que presta assistência às máquinas, e nomeadamente monta, repara e insere máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos.

*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.

## Grupo D

### Motoristas e garagens

#### Categorias e definição

*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.

**Motorista (pesados ou ligeiros).** — É trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de automóveis (pesados ou ligeiros), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação do veículo e pela carga que transporta. Procede à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado e pressão dos pneumáticos. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar as cargas e descargas e arrumação das mercadorias transportada. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes.

**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.

### Grupo E

#### Fogueiros

##### Categorias e definição

**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.

**Fogueiro.** — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido no Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tubular de fornalhas e condutas, devendo, ainda, providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

### Grupo F

#### Trabalhadores químicos

##### Categorias e definição

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

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

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

**Preparador (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 G

#### Trabalhadores técnicos de vendas e caixeiros

##### Categorias e definição

**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.

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

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

**Chefe de vendas.** — É o trabalhador que dirige e coordena um ou mais sectores de vendas da empresa.

**Promotor de vendas.** — É o trabalhador que promove vendas sem as concretizar, colaborando em exposições ou outras formas de promoção.

**Vendedor.** — É o trabalhador que diligencia e realiza vendas fora do estabelecimento e envia relatórios sobre as vendas efectuadas, podendo ter as seguintes designações: caixeiro de praça, se actua na área do concelho onde se encontra instalada a sede ou delegação da empresa a que se encontra adstrito e concelhos limítrofes; caixeiro-viajante, se actua numa zona geográfica determinada fora daqueles concelhos.

### Grupo H

#### Serviços administrativos e auxiliares

##### Categorias e definição

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



dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação.

*Assistente administrativo.* — É o trabalhador que utiliza processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, pode utilizar meios informáticos e assegura a organização de processos de informação para decisão superior.

*Caixa.* — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações da caixa e o registo do movimento relativo a transacções da caixa e o registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos designados a serem depositados e tomar disposições necessárias para os levantamentos.

*Chefe de departamento, chefe de divisão e chefe de serviços.* — É o trabalhador que dirige ou chefia um sector dos serviços; são equiparados a esta categoria os trabalhadores que exerçam as funções de técnicos de contas e tenham sido indicados, nessa qualidade, à Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

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

*Cobrador.* — É o trabalhador que, normal e predominantemente, efectua, fora do escritório, recebimentos, pagamentos e depósitos.

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

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

*Correspondente em línguas estrangeiras.* — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes o seguimento apropriado; traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o

mesmo assunto, estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as; pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

*Director de serviços ou chefe de escritório.* — É o trabalhador que superintende em todos os serviços de escritório.

*Escriturário.* — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos manualmente ou à máquina, dando-lhes seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem, examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informações da direcção, atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

*Estagiário.* — É o trabalhador que coadjuva o escriturário ou se prepara para esta função.

*Estenodactilógrafo.* — É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis matrizes (*stencil*) para a reprodução de textos, e executar outros trabalhos de escritório.

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

*Guarda-livros.* — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; pode preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e a escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

*Operador de computador.* — É o trabalhador que assegura e controla a execução dos trabalhos em computador, segundo o manual de operações. Procede à execução das tarefas de acordo com um plano estabelecido, controlando periféricos, tais como impressoras, leitores, etc., prepa-

rando suportes de apoio e atendendo às mensagens do computador. Assina e estabelece uma relação e todas as anomalias ou incidentes no equipamento. Pode executar os trabalhos preparatórios com vista ao tratamento das diferentes tarefas em computador, programas utilitários de ordenação de ficheiros, etc. Pode preparar os ficheiros de entrada a utilizar no tratamento das diferentes tarefas em computador, programas utilitários de ordenação de ficheiros, etc. Pode preparar os ficheiros de entrada a utilizar nos processamentos, bem como os impressos necessários e suportes disponíveis — bandas ou discos. para gravação das saídas.

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

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

**Programador.** — É o trabalhador que tem a seu cargo o estudo e programação dos planos dos computadores e das máquinas mecanográficas.

**Secretário de direcção.** — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe, normalmente, as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

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

**Telefonista.** — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

**Tesoureiro.** — É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam; pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

### Grupo I

#### Técnicos agrários

##### Categorias e definição

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

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

## ANEXO II

### Condições de admissão e acessos

#### Trabalhadores de armazém

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

2 — Dotações mínimas:

2.1 — 1 trabalhador com a categoria de encarregado geral de armazém nas empresas em que haja 30 ou mais trabalhadores de armazém;

2.2 — 1 ajudante de encarregado de armazém por cada grupo de 10 trabalhadores de armazém;

2.3 — Por cada 2 ajudantes de encarregado de armazém 1 deles terá a categoria de encarregado de armazém;

2.4 — 1 trabalhador com a categoria de encarregado de armazém quando existam 5 ou mais trabalhadores de armazém.

3 — Acesso:

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

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

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

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

**Nota.** — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT estiverem classificados com a categoria de engarrafador serão reclassificados em operador de enchimento/engarrafador.

#### Trabalhadores Enólogos

1 — Condições de admissão — as habilitações mínimas são o 12.º ano ou curso de formação profissional equivalente.

2 — Estágio e acesso:

2.1 — Os trabalhadores que iniciem a carreira técnica de enólogo são classificados como enólogo (estagiário);

2.2. — O período máximo na qualidade de enólogo (estagiário) será de um ano, findo o qual será classificado como enólogo.

#### Trabalhadores de escritório e correctivos

1 — Condições de admissão:

A) Trabalhadores de escritório — as habilitações do curso geral dos liceus ou curso geral de administração e comércio, os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles e que preparem para o desempenho das funções comerciais ou cursos equivalentes;

B) Telefonistas — idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais;

C) Paquetes — idade de 14 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Dotações mínimas — na elaboração do quadro de pessoal abrangido por este contrato observar-se-ão as seguintes regras:

2.1 — É obrigatória a existência de 1 trabalhador com a categoria de chefe de escritório nos escritórios em que haja 25 ou mais trabalhadores de escritório e correlativos;

2.2 — Sendo obrigatória a existência de chefe de escritório, este terá de ter sob as suas ordens, pelo menos, um chefe de departamento;

2.3 — Por cada grupo de 15 trabalhadores de escritório e correlativos é obrigatória a existência de 1 trabalhador com a categoria de chefe de departamento;

2.4 — Nos escritórios com um mínimo de cinco trabalhadores é obrigatória a existência de um chefe de secção ou equiparado; porém, o número de chefes de secção não pode ser inferior a 10 % do número de trabalhadores de escritório e correlativos;

2.5 — Na classificação de escriturários observar-se-ão as proporções de 45 % de primeiros-escriturários e 55 % de segundos-escriturários, podendo o número de primeiros-escriturários ser superior àquela percentagem.

Quando da aplicação das proporções previstas no parágrafo anterior resultarem valores fraccionários, estes serão arredondados para o número inteiro mais próximo, excepto quando houver um que será primeiro-escriturário;

2.6 — O número de estagiários e dactilógrafos tomados no seu conjunto não poderá exceder 50 % do número de escriturários.

3 — Acessos:

3.1 — Os segundos-escriturários, logo que completem quatro anos de antiguidade na categoria, serão promovidos a primeiros-escriturários;

3.2 — Os estagiários, logo que completem dois anos de estágio ou atinjam 24 anos de idade serão promovidos a escriturários ou categoria equivalente;

3.3 — Os operadores de computador de 2.<sup>a</sup>, logo que completem quatro anos de antiguidade na categoria, serão promovidos a operadores de computador de 1.<sup>a</sup>

*Nota.* — Os trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente CCT estiverem classificados com a categoria de dactilógrafo serão reclassificados em escriturário ou operador de computador, respeitando as condições de acesso a que já tinham direito, sem prejuízo de poderem continuar adstritos ao seu serviço.

3.4 — Os telefonistas, logo que completem as habilitações mínimas exigidas para o ingresso no grupo A, serão promovidos a uma das categorias desse grupo, sem prejuízo de poderem continuar adstritos ao seu serviço próprio. Poderão não ingressar numa dessas categorias se declararem, inequivocamente e por escrito, que desejam continuar no desempenho das funções;

3.5 — Os contínuos e porteiros, logo que completem as habilitações mínimas exigidas para o ingresso no grupo A, serão promovidos a uma das categorias desse grupo, sem prejuízo de poderem continuar adstritos ao seu serviço próprio, enquanto não houver vagas nos serviços respectivos poderão, no entanto, não ingressar numa

dessas categorias se declararem, inequivocamente e por escrito que desejam continuar no desempenho das suas funções;

3.6 — Os contínuos de 2.<sup>a</sup>, logo que completem dois anos de antiguidade na categoria, serão promovidos a contínuos de 1.<sup>a</sup>

#### Caixeiros

1 — Condições de admissão — idade de 14 anos e habilitações mínimas legais.

2 — Dotações mínimas — um caixeiro-encarregado ou chefe de secção sempre que o número de profissionais no estabelecimento, ou secção, seja igual ou superior a três.

3 — Acesso:

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

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

#### Fogueiros

1 — Condições de admissão — idade de 18 anos e 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.

#### Motoristas

1 — Condições de admissão — idade de 21 anos, ou emancipado, 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.

#### Trabalhadores em garagens

1 — Condições de admissão — idade de 18 anos e habilitações mínimas legais.

#### Trabalhadores químicos

1 — Condições mínimas:

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

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

2 — Acesso — os trabalhadores admitidos para a categoria de estagiário passarão automaticamente à de analista findo o primeiro ano de serviço.

**Trabalhadores técnicos agrários**

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

2 — Estágio e acesso:

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

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

**Trabalhadores electricistas**

1 — Condições de admissão — idade de 14 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Dotações mínimas:

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

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

3 — Acesso:

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

Os pré-oficiais, após três períodos de oito meses de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

3.2 — a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com os cursos industriais de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros-electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e cursos de mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial, 2.º período.

b) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial, 1.º período.

4 — Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas:

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

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

**Trabalhadores de tanoaria**

1 — Condições de admissão — idade de 18 anos, com excepção dos aprendizes, que é de 15 anos, e habilitações mínimas legais.

2 — Dotações mínimas:

2.1 — 1 trabalhador com a categoria de mestre de oficina nas empresas em que haja 30 ou mais trabalhadores de tanoaria;

2.2 — 1 trabalhador com a categoria de encarregado nas empresas em que haja 5 ou mais trabalhadores de tanoaria;

2.3 — 1 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 efeito de remuneração em três períodos anuais;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**ANEXO III****Retribuições mínimas mensais****Tabela A**

Serviços administrativos e auxiliares

	Categorias	Ano 2008	Ano 2009
I	Chefe de escritório .....	882,50	896
	Director de serviços .....		
	Analista de sistemas .....		

	Categorias	Ano 2008	Ano 2009
II	Chefe de departamento ..... Chefe de divisão ..... Chefe de serviços ..... Tesoureiro ..... Contabilista/técnico de contas .....	841,50	854
III	Chefe de secção ..... Guarda-livros ..... Programador ..... Chefe de vendas .....	711,50	724
IV	Assistente administrativo ..... Secretário de direcção ..... Correspondente em línguas estrangeiras	661	673
V	Primeiro-escriturário ..... Caixa ..... Estenodactilógrafo em língua estrangeira Operador de computador de 1.ª ..... Promotor de vendas e vendedor .....	639	652
VI	Segundo-escriturário ..... Estenodactilógrafo em língua portuguesa Operador de computador de 2.ª ..... Cobrador ..... Telefonista de 1.ª .....	605	617
VII	Telefonista de 2.ª ..... Contínuo de 1.ª ..... Porteiro ..... Guarda ..... Estagiário .....	503	518
VIII	Servente de limpeza ..... Contínuo de 2.ª .....	446	460

Tabela B

## Trabalhadores de armazém

Grupos	Categorias	Ano 2008	Ano 2009
A	Analista principal ..... Engenheiro técnico agrícola ..... Enólogo .....	758,50	770
B	Caixeiro-encarregado ..... Controlador de qualidade ..... Encarregado geral de armazém .....	704	715
C	Caixeiro-chefe de secção ..... Mestre de oficina ..... Encarregado de fogueiro .....	680	691
D	Engenheiro técnico agrícola estagiário Enólogo (estagiário) .....	657	669
E	Adeguero ..... Ajudante de controlador de qualidade Analista químico ..... Chefe de enchimento ..... Encarregado de armazém ..... Encarregado de tanoaria ..... Fogueiro de 1.ª ..... Oficial de electricista ..... Serralheiro .....	616	627

Grupos	Categorias	Ano 2008	Ano 2009
F	Ajudante de adeguero ..... Ajudante de encarregado de armazém Ajudante de encarregado de tanoaria Fogueiro de 2.ª ..... Motorista de pesados .....	564,50	575
G	Analista químico estagiário ..... Caixeiro ..... Carpinteiro de embalagens ou caixoteiro Construtor de tonéis e balseiros ..... Destilador ..... Fiel de armazém ..... Fogueiro de 3.ª ..... Motorista de ligeiros ..... Operador de máquinas ..... Preparador químico ..... Tanoeiro de 1.ª ..... Trolha ou pedreiro de acabamentos	524	535
H	Lubrificador ..... Pré-oficial electricista ..... Preparador de vinhos espumosos ..... Preparador de vinhos/vinagre/licores	511	521
I	Ajudante de motorista ..... Barrileiro ..... Chegador do 3.º ano ..... Distribuidor ..... Profissional de armazém (a) ..... Servente de viaturas de carga ..... Tanoeiro de 2.ª ..... Trabalhador não diferenciado (tanoeiro)	503,50	514
J	Caixeiro-ajudante ..... Chegador do 2.º ano ..... Operador de enchimento/engarrafador	455	469
L	Chegador do 1.º ano ..... Profissional de armazém (adaptação)	442,50	—
M	Operador de enchimento/engarrafador (adaptação) ..... Mecânico praticante (tanoeiro) .....	434	—

(a) O profissional de armazém quando no exercício de funções de destilador vencerá pelo grupo H.

*Nota.* — As demais matérias não objecto de revisão mantêm-se com a redacção em vigor.

## Declaração dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 91 empresas e 1490 trabalhadores.

Lisboa, 4 de Janeiro de 2010.

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

*Elisabete da Conceição Santos Alcobia Santos*, mandatária.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

*Elisabete da Conceição Santos Alcobia Santos*, mandatária.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

*Elisabete da Conceição Santos Alcobia Santos*, mandatária.

Pela ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal:

*António Jorge Bastos Gonçalves*, presidente.

*José Manuel Lopes dos Santos*, vice-presidente.

*José António Vicente Paulo*, tesoureiro.

#### Declaração

Lista de sindicatos filiados na FEPCES:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta.

Lisboa, 18 de Janeiro de 2010.

#### Declaração

A Direcção Nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação dos seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;

STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

STIAC — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;

SABCES — Açores Sindicato dos Trabalhadores de Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços dos Açores.

Lisboa, 18 de Janeiro de 2010. — Pela Direcção Nacional: *Joaquim Pereira Pires* — *Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*.

#### Declaração

A FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações representa os seguintes sindicatos:

STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

STRAMM — Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

OFICIAIS/MAR — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 18 de Janeiro de 2010. — Pela Direcção Nacional: *Amável Alves* — *Vítor Pereira*.

Depositado em 19 de Fevereiro de 2010, a fl. 67 do livro n.º 11, com o n.º 12/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

#### CCT entre a ANO — Associação Nacional de Terapeutas Manipulativos e o SIMAC — Sindicato Nacional dos Massagistas de Recuperação e Cinesioterapeutas — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

1 — A presente convenção destina-se a rever a CCT publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 26, de 15 de Julho de 1996, 1, de 8 de Janeiro de 2000, 5, de 8 de Fevereiro de 2003, 6, de 15 de Fevereiro de 2005, 6, de 15 de Fevereiro de 2006, 7, de 22 de Fevereiro de 2007, 7, de 22 de Fevereiro de 2008, e 5 (digital), de 8 de Fevereiro de 2009.

2 — Esta convenção aplica-se a todo o território nacional e obriga, por uma parte, todas as entidades patronais integradas na ANO — Associação Nacional de Terapeutas Manipulativos, composta por todas as pessoas nela inscritas, individuais ou colectivas, que exerçam ou venham a exercer a actividade económica de osteopatas e demais terapeutas manuais, massagistas ou, no caso de pessoas colectivas, cujo objecto seja o exercício dessas actividades, e obriga, por outra parte, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelo SIMAC — Sindicato Nacional de Massagistas de Recuperação e Cinesioterapeutas.

3 — A revisão referida no n.º 1 apenas altera as matérias da CCT constantes das cláusulas 2.ª, n.º 2, e 35.ª e anexo II, mantendo-se as demais disposições nos termos do texto consolidado anexo.

4 — A presente convenção abrange 248 associados empregadores da Associação Nacional de Terapeutas Manipulativos e 672 trabalhadores, dos 1457 associados do Sindicato Nacional de Massagistas de Recuperação e Cinesioterapeutas.

5 — A presente convenção vigorará nos termos e para os efeitos legais, produzindo efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

- 1 — .....
- 2 — As tabelas salariais e a cláusula referente à retribuição entram em vigor e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010.
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — .....
- 7 — .....

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

Todos os trabalhadores com horários de trabalho de 40 horas semanais têm direito a um subsídio de alimentação diário de €4,71 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

### ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Níveis	Profissão/categoria	Remuneração (em euros)
1 . . . . .	Osteopata (com mais de dois anos) . . . . .	772
2 . . . . .	Osteopata (com menos de dois anos). . . Massagista de recuperação (com mais de dois anos). Contabilista/técnico de contas . . . . .	619
3 . . . . .	Massagista de recuperação (com menos de dois anos). Assistente de consultório . . . . . Estagiário de massagem (2.º ano) . . . . . Motorista de ligeiros . . . . . Escriturário. . . . .	493
4 . . . . .	Estagiário de massagem (1.º ano) . . . . . Empregado de serviços externos . . . . . Trabalhador de limpeza . . . . .	475

Lisboa, 12 de Fevereiro de 2010.

Pela ANO — Associação Nacional de Terapeutas Manipulativos:

*Dulce Maria Soares Celorico Nunes Marques*, presidente da direcção.

*Carlos Filipe Loureiro Raposo*, secretário.

Pelo SIMAC — Sindicato Nacional de Massagistas de Recuperação e Cinesioterapeutas:

*Maria de Jesus Barroca Garcia*, presidente da direcção.

*Liliana Garcia Proença*, secretário.

### Texto consolidado

## CAPÍTULO I

### Âmbito, área e vigência

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito e área

1 — A presente convenção colectiva (CCT) obriga, por uma parte, todas as entidades patronais integradas no âmbito da ANO — Associação Nacional de Terapeutas Manipulativos, composta por todas as pessoas nela inscritas, individuais ou colectivas, que exerçam ou venham a exercer a actividade económica de osteopatas e demais terapeutas manuais massagistas ou, no caso de pessoas colectivas, cujo objecto seja o exercício dessas actividades, e que tenham trabalhadores ao seu serviço, e obriga, por outra parte, os trabalhadores ao serviço dos associados da Associação Nacional de Terapeutas Manipulativos, representados pelo SIMAC — Sindicato Nacional de Massagistas de Recuperação e Cinesioterapeutas.

2 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Emprego e Segurança Social a extensão desta CCT, por alargamento do âmbito, a todas as entidades patronais que em território nacional se dediquem à prestação de serviços de osteopatas, massagistas e demais terapeutas manuais ou manipulativos e aos trabalhadores ao seu serviço.

3 — A presente CCT aplica-se a todo o território nacional.

4 — Durante a vigência da presente CCT, a ANO fica obrigada a fornecer, num prazo máximo de 30 dias, ao SIMAC qualquer alteração à relação das entidades patronais nela inscritas, nomeadamente mudança de domicílio profissional/sede, nova admissão ou desistência, com a indicação da data em que se tenha verificado tal alteração.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e denúncia

1 — A presente CCT 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 2010.

3 — O período de vigência desta CCT é de 12 meses, mantendo-se no entanto em vigor até ser substituída 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 — A falta de resposta ou de contraproposta, no prazo fixado, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

7 — As negociações iniciar-se-ão no 1.º dia útil posterior ao termo do prazo referido no número anterior.

## CAPÍTULO II

## Admissão

Cláusula 3.<sup>a</sup>

## Condições gerais de admissão

1 — A idade mínima para admissão de trabalhadores abrangidos pela presente CCT é a prevista na lei.

2 — As habilitações mínimas para admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as legais, salvo o disposto na cláusula 4.<sup>a</sup>

3 — Na admissão para profissões que possam ser desempenhadas por diminuídos físicos, procurarão as entidades patronais dar-lhes preferência, desde que possuam as habilitações mínimas exigidas e estejam em igualdade de condições.

4 — No preenchimento das vagas ou novos postos de trabalho observar-se-á o seguinte:

a) Em qualquer vaga existente, deve ser dada preferência aos trabalhadores interessados já ao serviço da empresa;

b) No preenchimento de vagas será dada preferência à maior antiguidade e proximidade do domicílio, pela ordem indicada;

c) A entidade patronal consultará, pela ordem de preferência acima indicada, os pretendentes, até preenchimento da vaga.

Cláusula 4.<sup>a</sup>

## Condições específicas de admissão

As condições mínimas de admissão e demais condições específicas para o exercício das profissões que se passam a descrever, e respectivas categorias, indicadas no anexo 1, são as seguintes:

1) Osteopata — profissionais diplomados por escolas reconhecidas oficialmente, nacionais ou estrangeiras, ou profissionais que possuam certificados de registo de incorporação nos serviços de saúde nacionais ou estrangeiros;

2) Massagistas de recuperação — profissionais diplomados por escolas reconhecidas oficialmente, nacionais ou estrangeiras, ou profissionais que possuam certificados de registo de incorporação nos serviços de saúde nacionais ou estrangeiros.

Cláusula 5.<sup>a</sup>

## Formação profissional

1 — O empregador deverá proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional, reciclagem e aperfeiçoamento adequadas à sua qualificação e de acordo com as necessidades do empregador.

2 — O trabalhador tem o dever de frequentar cursos de reciclagem, formação e aperfeiçoamento profissionais, quando proporcionados pelo empregador, sendo obrigatória a frequência dos mesmos quando ocorram durante o período normal de trabalho.

3 — Ao trabalhador deverá ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um mínimo de 35 horas anuais de formação certificada.

4 — A formação contínua deverá abranger, em cada ano, um mínimo de 15 % dos trabalhadores com contrato sem termo ou a termo cuja duração atinja os 18 meses.

5 — Os cursos mencionados serão realizados, preferentemente, em cooperação com o sindicato outorgante.

Cláusula 6.<sup>a</sup>

## Contratos a termo

1 — A celebração de contratos a termo só é admitida para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades, nomeadamente nos casos seguintes:

a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço, ou em relação ao qual esteja pendente em juízo de apreciação da licitude do despedimento, ou que se encontre em situação de licença sem retribuição;

b) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;

c) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;

d) Actividades sazonais;

e) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e de carácter não duradouro;

f) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;

g) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

2 — A celebração de contratos a termo fora dos casos previstos no número anterior importa a nulidade da estipulação de termo.

3 — A entidade patronal é obrigada a fornecer ao trabalhador duplicado do contrato celebrado, devidamente assinado por ambos.

Cláusula 7.<sup>a</sup>

## Período experimental

1 — Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, 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 corresponde ao período inicial de execução do contrato e, sem prejuízo do disposto em relação aos contratos a termo, tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

c) 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores.

3 — Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;



b) 15 dias para contratos de trabalho a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não ser superior aquele limite.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente CCT serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efectivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I.

2 — Sem prejuízo do disposto na presente cláusula, quando algum trabalhador exercer funções a que correspondam várias categorias, ser-lhe-á atribuída a mais qualificada.

3 — A atribuição de categorias a trabalhadores será feita pelas entidades patronais.

4 — Se o trabalhador não estiver de acordo com a categoria atribuída, poderá recorrer para a comissão paritária, que decidirá sobre o assunto.

5 — Em qualquer caso, quer haja rectificação da categoria profissional inicialmente atribuída ao trabalhador pela entidade patronal quer haja lugar a rectificação da mesma, a atribuição da categoria profissional produz efeitos a partir da data em que começou a exercer as funções a que corresponde a categoria profissional atribuída pela comissão paritária.

6 — A pedido das associações sindicais ou patronais, dos trabalhadores ou entidades patronais interessados, ou ainda oficiosamente, poderá a comissão paritária criar novas profissões ou categorias profissionais, as quais farão parte integrante da presente CCT, após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

7 — Para os efeitos do disposto no número anterior, atender-se-á sempre à natureza e à hierarquia das tarefas prestadas e das funções exercidas e ao grau de responsabilidade a elas inerente.

8 — A deliberação da comissão que criar nova profissão ou categoria profissional deverá obrigatoriamente determinar o respectivo grupo da tabela de remunerações mínimas.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Substituição temporária

1 — A entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

2 — Sempre que um trabalhador substituir outros de categoria e retribuição superiores às suas para além de 21 dias, ser-lhe-á devida a retribuição que ao trabalhador substituído competir, efectuando-se o pagamento a partir da data da sua substituição.

3 — Se a substituição a que alude o número anterior se prolongar além de 120 dias, o direito à retribuição mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído.

#### 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.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

São, especialmente, obrigações da entidade patronal:

a) Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção e as normas que a regem;

b) Passar certificados, quando solicitados pelos trabalhadores, onde conste, além da categoria, a data de admissão e respectivo vencimento;

c) Facilitar o exercício de cargos em organizações sindicais, instituições de segurança social ou outras de natureza similar;

d) Promover e dinamizar a formação adequada aos trabalhadores no âmbito da segurança, higiene e saúde no trabalho, no decurso da vigência do respectivo contrato de trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e os riscos envolvidos;

e) Assegurar a prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador;

f) Facultar aos trabalhadores ao seu serviço a formação contínua e a ampliação das suas habilitações, permitindo-lhes a frequência de cursos e a prestação de exames.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores, nomeadamente:

a) Cumprir as cláusulas do presente CCT;

b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhe foram confiadas;

c) Utilizar correctamente e zelar pelo estado de conservação do material que lhe estiver confiado, salvo o desgaste normal motivado por uso e ou acidente não imputável ao trabalhador;

d) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;

e) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados e informar com verdade e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;

f) Devolver à entidade patronal toda a indumentária, utensílios que por esta lhe tenham sido fornecidos, no estado em que se encontrarem decorrente do seu uso normal, aquando da cessação do contrato de trabalho ou quando lhe forem exigidos;

g) Cooperar com o empregador para a melhoria das condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, cumprindo e fazendo cumprir as respectivas normas.

**Cláusula 13.<sup>a</sup>****Garantias dos trabalhadores**

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas regalias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e demais regalias, salvo em casos expressamente previstos na lei;
- d) Em caso algum baixar a categoria ou escalão do trabalhador, excepto com o acordo do trabalhador;
- e) Faltar culposamente ao pagamento total das retribuições, na forma devida;
- f) Ofender a honra e a dignidade do trabalhador;
- g) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos.

**Cláusula 14.<sup>a</sup>****Violação das garantias dos trabalhadores e não cumprimento dos deveres da entidade patronal**

A prática por parte da entidade patronal de qualquer acto em contravenção ao disposto nas cláusulas 11.<sup>a</sup> e 13.<sup>a</sup> dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito às indemnizações fixadas neste contrato.

**CAPÍTULO IV****Prestação de trabalho****Cláusula 15.<sup>a</sup>****Forma e elemento do contrato**

1 — O contrato de trabalho em qualquer das suas espécies será obrigatoriamente reduzido a escrito por ambas as partes no acto da contratação e dele deve constar a designação das partes, categoria profissional, data do início do contrato, período de experiência, local de prestação do trabalho, horário do trabalho e remuneração.

2 — O contrato será feito em duplicado, ficando um exemplar em poder do trabalhador e outro em poder da entidade patronal.

**Cláusula 16.<sup>a</sup>****Período normal de trabalho**

1 — O período normal de trabalho para os profissionais abrangidos por esta CCT não pode ser superior a oito horas por dia e a quarenta horas, em média por semana, sem prejuízo de horários de menor duração actualmente em vigor.

**Cláusula 17.<sup>a</sup>****Horário parcial**

1 — É permitida a admissão de pessoal em regime de tempo parcial, nos termos da lei, quando a natureza das

tarefas o justifique ou quando haja conveniência do trabalhador e da entidade patronal.

**Cláusula 18.<sup>a</sup>****Isenção do horário de trabalho**

1 — Poderão ser isentos do cumprimento do horário de trabalho os trabalhadores que nisso acordem, desde que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização.

2 — O trabalhador isento, se for das categorias dos níveis 3, 4 e 5, terá direito a um prémio de 20 %, calculado sobre a sua remuneração; se for de outra categoria, o prémio de isenção será de 25 %.

**Cláusula 19.<sup>a</sup>****Alteração do horário**

O horário de trabalho, incluindo os seus limites máximos e mínimo, só poderá ser alterado por acordo entre as partes.

**Cláusula 20.<sup>a</sup>****Trabalho suplementar**

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário diário normal.

2 — A retribuição da hora suplementar será igual à retribuição horária efectiva acrescida de 100 %.

3 — O cálculo da remuneração normal será feito de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{52 \times N}$$

sendo:

$Rm$  = retribuição mensal total;

$N$  = período normal de trabalho semanal.

4 — O trabalho suplementar é obrigatoriamente registado.

**Cláusula 21.<sup>a</sup>****Local de trabalho**

O local de trabalho deverá ser definido pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador.

**Cláusula 22.<sup>a</sup>****Transferência de local de trabalho**

1 — O empregador poderá, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho, se essa transferência não importar prejuízo sério para o trabalhador.

2 — A transferência definitiva de trabalhadores para outro local de trabalho está sujeita a acordo prévio escrito, salvo se a alteração resultar da mudança total do estabelecimento onde aquele presta serviço.

## CAPÍTULO V

**Suspensão semanal e feriados**Cláusula 23.<sup>a</sup>**Descanso semanal**

Todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um descanso semanal, que será o que resultar do seu horário de trabalho e da lei.

Cláusula 24.<sup>a</sup>**Férias**

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a gozar, em cada ano civil, 22 dias úteis de férias, cuja retribuição não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo, e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos n.ºs 3 e 4.

3 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis. No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior, ou antes de gozado o direito a férias, o trabalhador pode usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

4 — Do disposto no número anterior não pode resultar para o trabalhador um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

5 — A duração do período de férias é aumentada nos termos previstos no artigo 213.º do Código do Trabalho.

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

7 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas, desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo-se, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozadas.

8 — A prova de situação de doença prevista no n.º 8 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 25.<sup>a</sup>**Feriados**

1 — São feriados obrigatórios os seguintes:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Domingo de Páscoa;  
Corpo de Deus (festa móvel);

10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro.

2 — Além dos feriados obrigatórios, será ainda observado o feriado municipal do local de trabalho ou, quando aquele não exista, o feriado municipal da respectiva capital de distrito.

3 — São igualmente considerados feriados obrigatórios os definidos e previstos ou a prever pela lei.

Cláusula 26.<sup>a</sup>**Faltas — definição**

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 27.<sup>a</sup>**Faltas justificadas**

Para efeitos desta CCT, consideram-se faltas justificadas, sem que dêem lugar a perdas de regalias, as seguintes:

- a) As dadas pela altura do casamento, até 15 dias seguidos;
- b) Cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes no 1.º grau na linha recta;
- c) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau na linha colateral;
- d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- e) 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 e imprescindível a membros do seu agregado familiar, doença ou acidente;
- f) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva;
- g) As ausências não superiores a quatro horas por trimestre, e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do menor;
- h) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

Cláusula 28.<sup>a</sup>**Comunicações e prova sobre faltas justificadas**

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Descontos nas faltas injustificadas

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

2 — Para efeitos do desconto referido no número anterior, e tratando-se de ausências injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores à ausência injustificada verificada.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

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

2 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por cumprimento do serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho prevista por esta CCT, sem prejuízo das prestações legais ou contratuais sobre segurança social.

2 — O tempo de suspensão conta-se para todos os efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

## CAPÍTULO VI

### Retribuição

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Remunerações mínimas pecuniárias de base

1 — Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínimas do anexo II.

2 — No acto de pagamento da retribuição, a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, a respectiva categoria, o número de inscrição na caixa de previdência, o número de sócio do sindicato (quando inscrito e comunicado o número à entidade patronal), o período de trabalho a que corresponde a remuneração e a diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, horas extraordinárias, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

3 — Toda a retribuição mensal deve constar do mesmo e único recibo, onde figure o total ilíquido, além dos elementos referidos no número anterior.

4 — A retribuição mensal deve ser feita no local onde o trabalhador presta a sua actividade.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

Os trabalhadores têm direito ao subsídio de férias, pago juntamente com a retribuição vencida no mês imediatamente anterior, o qual será equivalente à retribuição correspondente ao período de férias.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm direito a subsídio de Natal de montante igual a um mês de retribuição, pago até ao dia 15 Dezembro de cada ano.

2 — O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

Todos os trabalhadores com horários de trabalho de 40 horas semanais têm direito a um subsídio de alimentação diário de €4,71 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Complemento do subsídio e subvenção de doença

Em caso de doença superior a 10 dias, a entidade patronal pagará, a partir daquele tempo e até ao máximo de 10 dias por ano, a diferença entre a remuneração mensal auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela respectiva caixa de previdência.

## CAPÍTULO VII

### Da cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Termos e formas de cessação

Aplicar-se-ão à cessação do contrato individual de trabalho as normas previstas na lei.

## CAPÍTULO VIII

## Do poder disciplinar

Cláusula 38.<sup>a</sup>

## Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição e antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — Para efeitos de graduação da sanção, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor e ao comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

3 — O procedimento disciplinar deverá iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a infracção foi cometida ou conhecida pela entidade patronal, sob pena de prescrição.

4 — 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.

5 — No exercício do processo disciplinar, a acusação e decisão deverão ser sempre feitas por escrito, sob pena de nulidade, tendo o trabalhador dez dias úteis para apresentar a sua defesa.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

## Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar cumprir ordens a que não deva obediência;
- c) Ter exercido ou pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- d) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;
- e) Presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após os factos referidos nas alíneas a), b) e c).

Cláusula 40.<sup>a</sup>

## Indemnização por aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior responsabiliza a entidade patronal por violação das leis de trabalho e dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito.

## CAPÍTULO IX

## Da actividade sindical e colectiva dos trabalhadores

Cláusula 41.<sup>a</sup>

## Livre exercício da actividade sindical — Princípios gerais

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

2 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito irrenunciável de organizar e desenvolver livremente a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

3 — À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente não podendo recusar-se a dispensar os mesmos sempre que o sindicato os solicite, por motivos justificados, sem quaisquer consequências, excepto a perda da respectiva remuneração.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

## Comissões de trabalhadores

Os trabalhadores poderão criar comissões de trabalhadores, nos termos da lei.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

## Direitos dos dirigentes sindicais e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à actividade sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição. O local ou locais de afixação serão reservados pela empresa de acordo com a comissão intersindical, a comissão sindical ou os delegados sindicais.

2 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com antecedência mínima de vinte e quatro horas, excepto em casos de comprovada urgência, em que se prescindirá da comunicação.

3 — Os delegados sindicais têm direito a circular em todas as secções e dependências da empresa, sempre que necessário.

4 — Os membros dos corpos gerentes sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho nem alterado o seu horário de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo, salvo se a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestam serviço.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

## Competência e poderes dos delegados sindicais, das comissões sindicais e intersindicais e respectivos secretariados

Os delegados sindicais, as comissões sindicais ou intersindicais de delegados têm competência e poderes para:

1) Solicitar esclarecimentos sobre todos e quaisquer factos que se repercutem sobre os trabalhadores, quer so-

bre o ponto de vista económico quer sobre condições de trabalho e ou quaisquer outras que os afectem;

2) Elaborada nota de culpa, e a partir desta, fiscalizar e acompanhar as restantes fases do processo disciplinar, com direito de serem ouvidos antes da decisão final em todos os processos disciplinares;

3) Desempenhar todas as funções que lhes são atribuídas neste contrato, com observância dos preceitos nele estabelecidos;

4) Visar os mapas da quotização e de contribuição para a segurança social e os documentos das companhias seguradoras que digam respeito ao seguro dos trabalhadores.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas

1 — Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco horas por mês.

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

3 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, sempre que possível, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível.

## CAPÍTULO X

### Das disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Relações nominais e relações de locais de trabalho

1 — As empresas obrigam-se a organizar e a remeter ao Ministério do Emprego e da Segurança Social e aos sindicatos ou delegações respectivas, dentro de 60 dias após a entrada em vigor desta CCT e durante o mês de Março de cada ano, uma relação nominal dos trabalhadores ao seu serviço por eles abrangidos, agrupados por estabelecimentos, da qual constem os seguintes elementos relativos a cada trabalhador: nome, residência, número de sócio do sindicato, número de beneficiário da caixa de previdência, data de nascimento, admissão e última promoção, tempo de aprendizagem ou formação profissional, habilitações, categoria profissional, horário de trabalho, com indicação dos períodos respectivos, retribuição respectiva e outras regalias pecuniárias.

2 — De igual modo, nas mesmas datas, as empresas obrigam-se a remeter aos sindicatos respectivos uma relação de cada local de trabalho bem especificada, contendo os seguintes elementos: nome de cada trabalhador, residência, categoria profissional, horário de trabalho, com indicação dos períodos respectivos, excepto se no mapa referido no n.º 1 constarem todos estes elementos.

3 — As empresas inscreverão ainda nos mapas utilizados mensalmente para o pagamento da quotização dos sindicatos, além dos trabalhadores em serviço militar, os que estiverem nas situações de doente, sinistrado ou de licença sem retribuição.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Indumentária, materiais e aparelhos

1 — Qualquer tipo de indumentária é encargo da entidade patronal.

2 — Os materiais, equipamentos e aparelhos necessários ao desempenho de cada função são também encargo da entidade patronal.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores-estudantes, quando possível, terão um horário ajustado às suas necessidades especiais, sendo-lhes assegurados os seguintes direitos, sem que isso implique tratamento menos favorável:

a) Dispensa até uma hora e trinta minutos nos dias de funcionamento de aulas para a respectiva frequência, sem prejuízo de retribuição nem de qualquer regalia;

b) Dispensa nos dias de prestação de provas.

2 — Considera-se estudante todo o trabalhador que frequente qualquer curso de ensino oficial ou particular, geral ou de formação profissional.

3 — Perdem os direitos consagrados no n.º 1 os trabalhadores que não obtiverem qualquer aproveitamento ou tenham falta de assiduidade aos trabalhos escolares.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores sinistrados

1 — No caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual proveniente de acidentes de trabalho ou doenças profissionais ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Se a remuneração da nova função, nos casos do número anterior, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — As partes contratantes decidem criar, no prazo de 30 dias após a entrada em vigor da presente CCT, uma comissão paritária, formada por quatro elementos, sendo dois em representação dos sindicatos e os restantes pelas entidades patronais, com competência para interpretar as disposições deste contrato e integrar as suas lacunas ou apreciar os conflitos dele emergentes. As partes poderão ainda nomear dois suplentes cada uma.

2 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministro do Emprego e da Segurança Social, dentro de 20 dias a contar da entrada em vigor deste contrato, a identificação dos respectivos representantes.

3 — A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalhos e local, dia e hora da reunião.

4 — Não é permitido, salvo unanimidade dos quatro representantes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.

5 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Ministério do Emprego e da Segurança Social, que não terá direito de voto.

6 — Das deliberações tomadas será depositado um exemplar no Ministério de Emprego e da Segurança Social, para efeitos de publicação, considerando-as, a partir dessa data, parte integrante da CCT.

7 — Na falta de unanimidade para as deliberações da comissão técnica, tanto as associações sindicais como as associações patronais que a compõem disporão no seu conjunto de um voto.

8 — A substituição de representantes é lícita a todo tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no n.º 2.

9 — Incumbe à comissão paritária o exercício de funções de mediação e tentativa de conciliação nos litígios entre entidades empregadoras e trabalhadores abrangidos pela presente convenção, nos termos previstos na cláusula 51.<sup>a</sup>

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Mecanismos de mediação e conciliação

1 — Em caso de litígios emergentes de contratos de trabalho, poderá qualquer das partes requerer a mediação da comissão paritária, para efeitos de uma conciliação.

2 — As partes estão obrigadas a comparecer a tentativa de conciliação designada pela comissão paritária, a qual se realizará no prazo de 30 dias após o requerimento para a sua intervenção para efeitos de conciliação.

3 — O disposto nos números anteriores não obsta a que qualquer das partes, não sendo atingida uma conciliação, recorra aos tribunais de trabalho para resolução dos litígios.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Sanções

1 — Sem prejuízo das sanções especialmente previstas na lei, as entidades patronais que infringirem os preceitos deste instrumento de regulamentação colectiva de trabalho serão punidas com multa de €10 a €25 por cada trabalhador em relação ao qual se verificar a infracção.

2 — Quando a infracção respeitar a uma generalidade de trabalhadores, a multa aplicável será de €100 a €1000.

3 — O trabalhador que não cumpra o disposto na cláusula 51.<sup>a</sup>, n.º 2, não comparecendo à tentativa de conciliação em processo requerido pela entidade empregadora, será punido com multa de €15.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Disposições transitórias e manutenção de regalias anteriores

1 — Da aplicação da presente convenção não poderão resultar menos regalias, baixa de categoria ou classe ou quaisquer prejuízos relativamente ao regime da lei geral.

2 — Nos casos omissos aplicar-se-á a legislação vigente.

## Anexo I

### Profissões e categorias profissionais

#### Grupo I

##### Pessoal técnico e altamente qualificado

*Osteopata.* — É o trabalhador que avalia o estado de postura global do assistido fundamentando-se na disfunção somática, que é o elemento de base sobre o qual se apoia o diagnóstico e o tratamento osteopático. Utiliza manobras específicas para observar os processos de alterações à mobilidade da arquitectura esquelética e técnicas manuais específicas conhecidas por manipulações osteopáticas para recuperar o movimento.

#### Grupo II

##### Pessoal técnico auxiliar

*Massagistas de recuperação.* — É o trabalhador que dá massagens para fins médicos, visando activar a circulação, cuidar de lesões musculares, eliminar gorduras e toxinas e obter outros resultados terapêuticos. Ensina o assistido a fazer certos exercícios com carácter correctivo; pode combinar a massagem com outro tipo de tratamento, como banhos de vapor, calores húmidos, parafangos e electroterapia.

#### Grupo III

##### Pessoal administrativo e auxiliar

*Assistente de consultório.* — É o trabalhador que executa trabalhos, auxiliando o osteopata, desde que não exijam preparação específica de determinadas técnicas; recebe os doentes, a quem transmite instruções, se necessário; atende o telefone; marca consultas; preenche fichas e procede ao seu arquivo; recebe o preço da consulta; arruma e esteriliza os instrumentos necessários à consulta.

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

responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

**Escriturário.** — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios e cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhe o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização de compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega de recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal da empresa; ordena e arquiva notas de livranças estatísticas. Acessoriamente, anota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

**Motorista de ligeiros.** — É o trabalhador que conduz veículos automóveis ligeiros, possuindo para o efeito carta de condução profissional; zela, sem execução, pela boa conservação e limpeza de veículos, verifica diariamente os níveis de óleo e de água e a pressão dos pneus; zela pela carga que transporta e efectua a carga e descarga.

**Empregado de serviços externos.** — É o trabalhador que efectua normal e predominantemente fora da sede do seu local de trabalho serviços de informação, de entrega de documentos e pequenos pagamentos e cobranças.

**Trabalhador de limpeza.** — É o trabalhador que executa a limpeza das instalações, procede ao tratamento das roupas de serviço e faz ainda pequenos serviços externos.

## Anexo II

Tabela de remunerações mínimas

Níveis	Profissão/categoria	Remuneração (em euros)
1 . . . . .	Osteopata (com mais de dois anos) . . . . .	772
2 . . . . .	Osteopata (com menos de dois anos). . . Massagista de recuperação (com mais de dois anos). Contabilista/técnico de contas . . . . .	619
3 . . . . .	Massagista de recuperação (com menos de dois anos). Assistente de consultório . . . . . Estagiário de massagem (2.º ano) . . . . . Motorista de ligeiros . . . . . Escriturário. . . . .	493
4 . . . . .	Estagiário de massagem (1.º ano) . . . . . Empregado de serviços externos . . . . . Trabalhador de limpeza . . . . .	475

Lisboa, 12 de Fevereiro de 2010.

Pela ANO — Associação Nacional de Terapeutas Manipulativos:

*Dulce Maria Soares Celorico Nunes Marques*, presidente da direcção.

*Carlos Filipe Loureiro Raposo*, secretário.

Pelo SIMAC — Sindicato Nacional de Massagistas de Recuperação e Cinesioterapeutas:

*Maria de Jesus Barroca Garcia*, presidente da direcção.

*Liliana Garcia Proença*, secretário.

Depositado em 24 de Fevereiro de 2010, a fl. 67 do livro n.º 11, com o n.º 15/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

## DECISÕES ARBITRAIS

...

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...



# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

...

### II — DIRECÇÃO

#### Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro

Direcção central eleita nos dias 14 e 15 de Janeiro de 2010 para o mandato de quatro anos.

Direcção central	Número de sócio	Número de bilhete de identidade/ cartão de cidadão	Arquivo	Data	Empresa
Jorge Manuel Gonçalves Vicente	1818	4374776	CBR	22-08-01	Cerâmicas Estaco, S. A.
Adérito Santos Pinheiro Reis	3079	8723946	LXA	15-12-00	REVIGRÉS.
António Alberto Matias Santos	10571	8179954	CBRAN	12-12-96	Móveis Cartel.
Alfredo Manuel Rodrigues Caseiro	2431	9915796	-	-	Vista Alegre.
Álvaro Manuel da Silva Correia	2164	7681966	CBR	17-11-00	GRESKO, S. A.
António Luís Silva Almeida	11046	6258472	AVR	23-06-05	NOVAGRÉS
António Ferreira Aires Grilo	2646	6608515	CBR	20-06-02	Dominó, S. A.
António Lourenço da Silva Oliveira	4342	9704075	AVR	24-09-04	CINCA, S. A.
António da Cruz Santos	10572	4442425	CBRAN	20-08-98	Sécil Prebetão — C. Branco.
Armindo Carvalho Martins	12228	8946387	CBR	19-01-05	A. Baptista de Almeida, S. A.
Armindo Oliveira Simões	18	4070854	-	-	CIMPOR, S. A. — Souselas.
Carina Marisa Gonçalves Fernandes Bento	10609	11111221	-	-	BONVIDA, Porcelanas.
Cidália da Costa Pereira	11194	8670968	-	-	CERDOMUS.
David Manuel Marques Correia	11485	4929672	Viseu	18-08-05	ALFABEIRA.
Domingos Valente Almeida	11046	8229505	LXA	11-11-99	SAVECOL.
Francisco Reis Simões	1334	4420521	CBR	01-03-02	Cerâmicas Reunidas, L. <sup>da</sup>
Hélder Manuel da Cruz Gabriel	10210	11928810	CBR	21-01-08	Dominó, S. A.
Joana Etelvina Figueiredo Cabido	2256	9748343	CBR	2-11-00	Cerâmicas Reunidas, S. A.
João António Rodrigues Góis	10765	4314112	CBR	05-09-00	POCERAM.
Jorge Manuel Marques Lopes	10574	4226757	CBRANC	15-06-99	Manuel Martins Marujo.
José Luís Vieira Carneira	2402	6653107	LRA	10-10-00	C. M. P. — Maceira.
José Cavaleiro Rama	548	2559324	LXA	31-05-05	CIMPOR, S. A. — Souselas.
José Fernando Rodrigues Agostinho Sousa	3107	4420475	-	-	Faianças Artísticas Bordalo Pinheiro.
José Pereira da Costa	9	5514190	AVR	23-01-06	S. Marques & Filhos.
Luís Martins Almeida	13061	3838618	CBR	27-05-08	SONAE, S. A. — Oliv. Hospital.
Maria Lurdes Felizardo Dias	2557	7202944	LXA	09-05-02	Faianças A Bordalo Pinheiro.
Manuel Costa Pinto	3500	4879706	LXA	03-04-00	Soc. Portuguesa Cavan.
Nascimento Cassiano Pereira Ferreira	11106	6651274	AVR	28-03-01	CINCA, S. A.
Pedro Miguel de Almeida Carvalho	11113	11603134	Viseu	25-08-05	Fernando Alves Simões, S. A.
Pedro Miguel Dias Lourenço	11411	10770129	LRA	08-01-08	CIPROL.
Pedro Manuel Monteiro	2485	4484872	-	-	C. M. P. — Maceira.
Sérgio Alexandre de Oliveira Carvoeira	11032	11691662	LXA	27-12-05	CINCA, S. A.
Vítor Aurélio Cardoso	10667	3992276	Viseu	19-08-05	LUSOFINSA.
Vítor Manuel da Cruz Ferreira	11420	9926021	-	-	SOPLACAS.

Nota.— Os dirigentes que não têm indicado o arquivo de identidade e a data de emissão possuem cartão de cidadão.

## Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (SNBP)

Eleição em 20 e 21 de Janeiro de 2010 para o mandato de quatro anos.

Direcção:

Fernando Gabriel Dias Curto, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 6511939, de 2 de Janeiro de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.

Joaquim José Fonseca d' Almeida, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 2649454, de 20 de Janeiro de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.

Sérgio Rui Martins Carvalho, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10105193, de 20 de Agosto de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.

Domingos Manuel Dias Morais, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 09608641.

Ricardo Manuel da Silva Barreto, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10984507.

João Alexandre Oliveira Afonso, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9994394, de 7 de Janeiro de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa.

Ângelo António Fernandes, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 4361574, de 30 de Junho de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.

José Manuel Rodrigues Beatriz Boino, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 4127395, de 29 de Julho de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa.

Jorge Humberto Pires Rascão Piedade, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 4410386, de 19 de Setembro de 2002, do arquivo de identificação de Coimbra.

Luís Miguel Montez Morgado, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9145441, de 4 de Fevereiro de 2005, do arquivo de identificação de Santarém.

Laurindo Isidoro Correia, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 4383932, de 13 de Fevereiro de 2003, do arquivo de identificação de Coimbra.

António Francisco Fragofo Fonseca, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 4734389, de 19 de Dezembro de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa.

José Manuel Eusébio Franco, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 4414516, de 2 de Maio de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.

José Mendonça Mateus, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 4313634, de 10 de Maio de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa.

Luís Santos Caracol, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 6097548, de 31 de Outubro de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.

Rui Manuel Silva Ramos, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10531899.

Paulo Jorge Alves de Almeida, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9979865, de 27 de Agosto de 2008, do arquivo de identificação de Lisboa.

Filipe Miguel Marvão Almeirante, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10599850, de 12 de Setembro de 2006, do arquivo de identificação de Santarém.

Fausto Manuel da Fonseca Piedade, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 6481737, de 24 de Fevereiro de 2003, do arquivo de identificação de Coimbra.

António Manuel de Jesus Curado, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7917049, de 11 de Abril de 2008, do arquivo de identificação do Porto.

Paulo José Gomes Ascenso, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 11764048.

Armando Paulo Almeida Dias, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 07030841.

Armando Miguel Gonçalves Figueiredo dos Santos, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10189981, de 12 de Agosto de 2005, do arquivo de identificação de Setúbal.

Carlos Alberto Costa Pereira Simões Ferreira, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 8104248, de 6 de Novembro de 2003, do arquivo de identificação de Coimbra.

Rui Costa Pereira, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10534713, de 15 de Maio de 2007, do arquivo de identificação de Coimbra.

Manuel Oliveira da Silva, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 06977259.

Vítor Manuel da Conceição Baptista, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 4479022, de 7 de Junho de 2004, do arquivo de identificação de Coimbra.

Luís Miguel Simões da Silva, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10780389, de 21 de Setembro de 2005, do arquivo de identificação de Coimbra.

Pedro Miguel Pires Curto, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 11975011, de 20 de Maio de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa.

Ricardo Tiago Maio Gomes, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 11895710, de 18 de Janeiro de 2008, do arquivo de identificação de Lisboa.

Adelino dos Reis Morais Conde, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9942817, de 13 de Setembro de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.

José António do Vale Vieira, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 06056194.

Vítor Jorge Moreira Torcato Constantino Machacaz, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 6595287, de 26 de Fevereiro de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.

Pedro Manuel da Silva Dinis, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10361066, de 25 de Outubro de 2005, do arquivo de identificação de Setúbal.

José Filipe Batista dos Santos, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 11066471, de 18 de Abril de 2007, do arquivo de identificação de Lisboa.

Mauro Bruno da Silva Braga de Castro, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10327433, de 18 de Abril de 2007, do arquivo de identificação de Lisboa.

Ricardo Jorge da Costa Rodrigues, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10813904.

Pedro Luís Teixeira Gomes, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 11315923, de 3 de Maio de 2007, do arquivo de identificação de Setúbal.

Rui Alberto Pimenta Coelho, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7064897, de 19 de Julho de 2000, do arquivo de identificação do Funchal.

Fernando Abel Alves Martins, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7199102, de 6 de Junho de 2006, do arquivo de identificação do Funchal.

Filipe Jesus Borges Tavares, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7872295, de 24 de Março de 2003, do arquivo de identificação do Funchal.

Leonídeo Manuel Góis Timóteo, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 11980591, de 6 de Março de 2001, do arquivo de identificação do Funchal.

Osvaldo Hugo Pacheco de Freitas, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10899419.

Carlos Alberto Lopes Marques, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9912212, de 27 de Março de 2007, do arquivo de identificação de Faro.

Jorge Casimiro Esberard Machado, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 11152064.

Henrique Paulo Marques Maria, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 8460183, de 2 de Março de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa.

Vasco Guerreiro Alexandre Simões, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9077322, de 7 de Junho de 2005, do arquivo de identificação de Beja.

Carlos José Henriques do Carmo, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 4874327, de 7 de Fevereiro de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa.

Manuel Alves Pereira, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10113981, de 11 de Abril de 2007, do arquivo de identificação de Braga.

Raul Manuel Dias de Carvalho, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9646066, de 14 de Setembro de 2006, do arquivo de identificação de Viana do Castelo.

Álvaro Manuel Vilar da Silva, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10856459, de 7 de Janeiro de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa.

Francisco Monteiro Ferreira Braga, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9077322, de 7 de Junho de 2005, do arquivo de identificação de Braga.

Paulo José Vieira Afonso, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9879051, de 11 de Março de 2005, do arquivo de identificação de Viana do Castelo.

#### Suplentes:

Rui Manuel Lapa Fernandes, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 8450723.

Miguel Ângelo da Cruz Vasco, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10198867.

Vítor Manuel Sobral Moura, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10536059, de 25 de Outubro de 2006, do arquivo de identificação de Setúbal.

Francisco Eusébio Horta Serrano, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 6323552, de 13 de Outubro de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa.

Vivaldo José Águas Messias, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 01386568.

Daniel Rosa Pires, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 04890307.

Luís Miguel da Costa Mendonça, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10102479, de 15 de Janeiro de 2007, do arquivo de identificação de Lisboa.

Pedro Manuel Sacramento Marreiros, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10964899, de 28 de Dezembro de 2006, do arquivo de identificação de Faro.

### Federação Nacional de Ferroviários — FNF

Direcção nacional eleita em 8 de Janeiro de 2010 para o mandato de quatro anos.

#### Efectivos:

Presidente — José Carlos Pereira Rei, portador do bilhete de identidade n.º 5382559.

#### Vice-presidentes:

José Maria dos Reis Francisco, portador do bilhete de identidade n.º 7349342.

Rui Paulo Correia Matreno, portador do bilhete de identidade n.º 4410899.

Guilherme Duarte Leitão, portador do bilhete de identidade n.º 2953404.

Rui Manuel Vieira dos Santos, portador do bilhete de identidade n.º 6253705.

José Luís Santos Alves, portador do bilhete de identidade n.º 5346120.

Tesoureiro — Luís Miguel Correia Gouveia, portador do bilhete de identidade n.º 10448265.

#### Secretários:

Fernando Manuel Pereira Casaleiro Melo, portador do bilhete de identidade n.º 7845663.

Fernando Manuel Mendes Garrinhas, portador do bilhete de identidade n.º 7135815.

Carlos Manuel Carvalho R. Almeida, portador do bilhete de identidade n.º 2730348.

Luís Manuel Alves Dias, portador do bilhete de identidade n.º 7635590.

António Celestino Rodrigues, portador do bilhete de identidade n.º 3590466.

#### Vogais:

Fernando Martins Casquilho, portador do bilhete de identidade n.º 4593271.

Pedro Rafael Dias Amaro, portador do bilhete de identidade n.º 12197147.

Rui Manuel Inácio Camarinhas dos Reis, portador do bilhete de identidade n.º 5212213.

Luís José Rodrigues Freire, portador do bilhete de identidade n.º 4725627.

José Evangelista Coelho Martins, portador do bilhete de identidade n.º 9874339.

Miguel Alexandre Rodrigues Carvalho, portador do bilhete de identidade n.º 12197149.

José Alberto Gonçalves Nunes, portador do bilhete de identidade n.º 4002695.

Artur Filipe Bouços Garcia, portador do bilhete de identidade n.º 10370754.

Maria Amália Nogueira Ambrósio Santos, portadora do bilhete de identidade n.º 1234095.

António Domingos Cândido Tomé, portador do bilhete de identidade n.º 6659580.

António da Conceição Belo Farinha, portador do bilhete de identidade n.º 5201780.

José Manuel Cardante Martins, portador do bilhete de identidade n.º 7011746.

Luís Paulo Carreira Henriques de Oliveira, portador do bilhete de identidade n.º 8035686.

Amaro Manuel Campelo Pereira Almeida, portador do bilhete de identidade n.º 3984401.

Paulo Jorge Ferrão Pereira, portador do bilhete de identidade n.º 8046483.

Carlos José Laranjeira Maduro, portador do bilhete de identidade n.º 6965730.

Luís Alberto Brandão Mexa, portador do bilhete de identidade n.º 2194139.

Mário Dinis de Sousa Borges, portador do bilhete de identidade n.º 9372046.

José Manuel Santos Alves, portador do bilhete de identidade n.º 5053885.

Fernando Manuel de Carvalho Passeira, portador do bilhete de identidade n.º 3710444.

Fernando Manuel M. Tavares, portador do bilhete de identidade n.º 7012071.

José António Chantre Alves, portador do bilhete de identidade n.º 6977371.

Francisco António Mendes Coelho, portador do bilhete de identidade n.º 2194139.

Leonel Luís Marques Botica, portador do bilhete de identidade n.º 5521510.

António David Vieira de Oliveira, portador do bilhete de identidade n.º 7320863.

Victor Manuel Valente Sabino, portador do bilhete de identidade n.º 7368176.

António Marques, portador do bilhete de identidade n.º 6609694.

Carlos Alberto Matos Pereira, portador do bilhete de identidade n.º 5387461.

Ricardo Jorge Nave Rebelo, portador do bilhete de identidade n.º 1001164.

Paulo Jorge de Almeida Cardoso, portador do bilhete de identidade n.º 6961629.

Rui Manuel Rosado A. Almeida, portador do bilhete de identidade n.º 8427475.

Luciano Miguel Cardoso Alexandre, portador do bilhete de identidade n.º 11916938.

João Nunes da Costa, portador do bilhete de identidade n.º 4830792.

Victor Manuel Pereira Rocha, portador do bilhete de identidade n.º 10488186.

António José Pereira Alves, portador do bilhete de identidade n.º 11554477.

António Manuel Pereira Zenão, portador do bilhete de identidade n.º 9768272.

Altino José Poeiros de Matos, portador do bilhete de identidade n.º 7687132.

#### Suplentes:

José Marques Maia Lindo, portador do bilhete de identidade n.º 6616442.

António Luís Farinha Vaz, portador do bilhete de identidade n.º 6434983.

Luís Maria Feixeira de Carvalho, portador do bilhete de identidade n.º 6091324.

Alfredo Catarino Ramalhete, portador do bilhete de identidade n.º 1481106.

Gabriel Amado de Carvalho, portador do bilhete de identidade n.º 634588.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I — ESTATUTOS

#### **Associação Nacional de Cardiologistas (ANACARD) — Alteração dos estatutos**

Alteração aprovada em assembleia geral, realizada em 7 de Julho de 2005, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 18, de 30 de Setembro de 2008.

#### CAPÍTULO I

#### **Da denominação, natureza jurídica, sede e âmbito, fins e atribuições**

##### Artigo 1.º

##### **Denominação**

1 — (Sem alteração.)

2 — A ANACARD rege-se pelo disposto nestes estatutos e, em tudo o que neles for omissivo, pela legislação em vigor.

##### Artigo 2.º

##### **Constituição e âmbito**

1 — A Associação é constituída pelas pessoas singulares ou colectivas que pratiquem, com idoneidade reconhecida, um ou mais exames complementares de diagnóstico do âmbito da cardiologia, nomeadamente ecocardiograma nas suas diversas modalidades, doppler cardíaco, electrocardiografia clássica, ECG com prova de esforço, *holter* de vinte e quatro horas, pressurometria ambulatória e exames hemodinâmicos, assim como outras técnicas cardiológicas invasivas e terapêuticas.

2 — (Sem alteração.)

## Artigo 4.º

**Fins e atribuições**

1 — A Associação tem por objectivo a defesa dos legítimos interesses e direitos do sector de actividade que representa.

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Eliminado.)*

4 — *(Sem alteração.)*

5 — *(Eliminado.)*

6 — *(Sem alteração.)*

## CAPÍTULO II

**Dos associados**

## Artigo 5.º

**Admissão**

1 — *(Sem alteração.)*

2 — Podem ser associados da ANACARD as pessoas singulares ou colectivas que exerçam a actividade no âmbito da especialidade em cardiologia, privada ou convencionada, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 2.º

3 — Os candidatos que pretendam ser admitidos devem apresentar os seus pedidos, por escrito, na sede da Associação, endereçados à direcção.

4 — *(Sem alteração.)*

5 — *(Sem alteração.)*

## Artigo 6.º

**Direitos dos associados**

São direitos dos associados:

a) *(Sem alteração.)*

b) *(Sem alteração.)*

c) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos previstos no artigo 14.º;

d) *(Sem alteração.)*

e) *(Sem alteração.)*

f) *(Sem alteração.)*

## Artigo 8.º

**Perda de qualidade de associado**

1 — Perdem a qualidade de associado:

a) *(Sem alteração.)*

b) *(Sem alteração.)*

c) Os que deixarem de satisfazer, por um período superior a três meses, os encargos financeiros a que se refere a alínea d) do artigo anterior.

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

## CAPÍTULO III

**Estrutura, órgãos e eleições**

## SECÇÃO I

**Dos órgãos da Associação**

## Artigo 10.º

**Mandato**

O mandato dos membros dos órgãos sociais é de três anos.

## Artigo 14.º

**Reuniões**

1 — *(Sem alteração.)*

2 — *(Sem alteração.)*

3 — De todas as reuniões será elaborada acta.

## Artigo 15.º

**Convocações**

1 — *(Sem alteração.)*

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Eliminado.)*

## Artigo 17.º

**Deliberações**

1 — Sem prejuízo das regras especiais para alteração dos estatutos e para a dissolução, previstas nestes estatutos, as restantes deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta dos associados presentes no pleno uso dos seus direitos.

2 — *(Eliminado.)*

## Artigo 20.º

**Reuniões**

1 — A direcção reunirá pelo menos uma vez por trimestre e sempre que for convocada pelo presidente e funcionará logo que esteja presente a maioria dos seus membros, se estiver atingida a hora do início dos respectivos trabalhos.

2 — *(Sem alteração.)*

## Artigo 21.º

**Vinculação da associação**

1 — Para obrigar a associação são necessárias e bastantes as assinaturas de quaisquer dois membros da direcção.

2 — *(Sem alteração.)*

## SECÇÃO IV

**Conselho fiscal**

## Artigo 22.º

**Composição e funcionamento**

1 — *(Sem alteração.)*

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Eliminado.)*

	SECÇÃO V	2 — <i>(Eliminado.)</i>
	Eleições	3 — <i>(Sem alteração.)</i>
	Artigo 23.º	4 — Nenhuma pena será aplicada sem que o associado conheça a acusação que lhe é formulada e se lhe conceda um prazo não inferior a 10 dias para apresentar, por escrito, a sua defesa.
<i>(Eliminado.)</i>		5 — <i>(Sem alteração.)</i>
	Artigo 24.º	
<i>(Eliminado.)</i>		Artigo 38.º
	Artigo 25.º	<b>Sanções</b>
<i>(Eliminado.)</i>		1 — <i>(Sem alteração.)</i>
	Artigo 26.º	2 — <i>(Sem alteração.)</i>
<i>(Eliminado.)</i>		3 — A sanção prevista na alínea <i>d</i> ) do n.º 1 só poderá ser aplicada em caso de grave violação dos deveres fundamentais de associado.
	Artigo 27.º	
<i>(Eliminado.)</i>		
	Artigo 28.º	<b>CAPÍTULO V</b>
<i>(Eliminado.)</i>		<b>Do regime financeiro</b>
	Artigo 29.º	Artigo 41.º
<i>(Eliminado.)</i>		<i>(Eliminado.)</i>
	Artigo 30.º	Artigo 42.º
<i>(Eliminado.)</i>		<i>(Eliminado.)</i>
	Artigo 31.º	Artigo 43.º
<i>(Eliminado.)</i>		<i>(Eliminado.)</i>
	Artigo 32.º	Artigo 45.º
<i>(Eliminado.)</i>		<i>(Eliminado.)</i>
	Artigo 33.º	
<i>(Eliminado.)</i>		
	Artigo 34.º	<b>CAPÍTULO VII</b>
<i>(Eliminado.)</i>		<b>Disposições gerais</b>
	Artigo 35.º	Artigo 47.º
<i>(Eliminado.)</i>		<b>Extinção e liquidação</b>
	Artigo 36.º	1 — A Associação só poderá ser extinta, de forma voluntária, por deliberação tomada por maioria de três quartos dos seus associados reunidos em assembleia geral expressamente convocada para o efeito e com a antecedência mínima de 30 dias.
<i>(Eliminado.)</i>		2 — A assembleia que deliberar a dissolução deliberará igualmente o destino a dar ao património, salvaguardadas as restrições legais relativas à distribuição de bens pelos associados.
	<b>CAPÍTULO IV</b>	Registados em 18 de Fevereiro de 2010, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 7, a fl. 94 do livro n.º 2.
	<b>Regime disciplinar</b>	
	Artigo 37.º	
	<b>Infracções disciplinares</b>	
	1 — <i>(Sem alteração.)</i>	

## II — DIRECÇÃO

### Associação dos Comerciantes de Pescado — ACOPE

Direcção eleita em 4 de Junho de 2007 para mandato de três anos.

Presidente — Luzes, L.<sup>da</sup>, representada pelo Dr. João Pedro da Luz.

Tesoureiro — GELPESCA, L.<sup>da</sup>, representada por António Murtinha.

Secretários:

Primeiro-secretário — FRINA, L.<sup>da</sup>, representada pelo Dr. Jorge Rato;

Segundo-secretário — Pescanova Portugal, L.<sup>da</sup>, representada pelo Dr. Carlos Henriques.

Vogais:

SORGAMAR, L.<sup>da</sup>, representada por Fernando Anjos; Luís Silvério e Filhos, S. A., representada por Luís Francisco Henriques Silvério;

Ana Naia e Filho, L.<sup>da</sup>, representada por Bruno Lourenço.

Suplentes:

MOFARPEIXE, L.<sup>da</sup>, representada por Paulo Modesto; IBERTEJO, L.<sup>da</sup>, representada por João Lopes.

### Direcção

Presidente — Gelpeixe Alimentos Congelados, S. A., representada pelo Sr. Manuel Fulgêncio Tarré Fernandes.

Vice-presidente — Actividades Hoteleiras Tório, L.<sup>da</sup>, representada pelo Sr. Jorge Dias Carlos.

Vice-presidente — Fábrica de Alimentos Guadiana, L.<sup>da</sup>, representada pelo Sr. Francisco Lopes Mendes.

Tesoureiro — MATUTANO, Sociedade de Produtos Alimentares, Unipessoal, S. A., representada pelo engenheiro João Alexandre Gomes Sobral Pontes.

Vogal — REALBOLO, L.<sup>da</sup>, representada pelo Sr. Mário José Quintela Gonçalves.

Vogal — Bakemark Portugal, Produtos de Pesca e Pastelaria, S. A., representada pela engenheira Sofia Leal Brandão Pereira Barbosa.

Vogal — VATEL — Companhia de Produtos Alimentares, S. A., representada pelo Sr. Manuel António Pereira.

Suplente — EUROFROZEN — Indústria e Comércio de produtos Alimentares, S. A., representada pela Sr.<sup>a</sup> Maria João Freixo.

### Associação Nacional de Cardiologistas ANACARD

Direcção eleita em 7 de Julho de 2005 para mandato de três anos.

#### Direcção

CORFUNCIONAL — Serviços Técnicos em Cardiologia, L.<sup>da</sup> — presidente, representada por Miguel Adriano Bento Mota Carmo.

Trigo Pereira — Diagnósticos Clínicos, L.<sup>da</sup> — secretário, representada por António Manuel Bettencourt Pereira.

Centro de Cardiologia Moderno da Boavista, L.<sup>da</sup> — tesoureiro, representada por Luís Henrique Simões Guerra e Paz.

CARDIOMASTER — Unidade Cardiológica, L.<sup>da</sup> — vogal, representada por Nuno José Lopes Campanha Lousada.

Clínica de Cardiodiagnóstico e Terapêutica António A. Monteiro, L.<sup>da</sup> — vogal, representada por António Alberto Marques Monteiro.

### ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares

Eleita em 6 de Junho de 2009 para o mandato de dois anos.

### Associação Empresarial de Paredes

Direcção eleita em 22 de Dezembro de 2007 para o mandato de três anos.

#### Direcção

Presidente — Elsa Carla dos Santos Matos Leite, contribuinte n.º 199958432, bilhete de identidade n.º 10383886, emitido em 8 de Outubro de 2007, do arquivo do Porto, da empresa FENABEL — Indústria de Mobiliário, L.<sup>da</sup>, contribuinte n.º 502815795.

Vice-presidente — Sandra Cristina Coelho de Sousa, contribuinte n.º 201440881, bilhete de identidade n.º 9644779, emitido em 6 de Janeiro de 2005, do arquivo do Porto, da empresa MOVELAU — Adelino Ferreira de Sousa, contribuinte n.º 116559438.

Primeiro-secretário — Salvador Gonzaga Martins da Silva, contribuinte n.º 182364348, bilhete de identidade n.º 7440632, emitido em 13 de Fevereiro de 2006, do arquivo do Porto, da empresa Carlos Alfredo Barros da Silva, L.<sup>da</sup>, contribuinte n.º 500635765.

Segundo-secretário — Carlos Alberto Leão Barbosa Rego, contribuinte n.º 107091704, bilhete de identidade n.º 3976882, emitido em 16 de Março de 2004, do arquivo do Porto, da empresa Decorações Gina, L.<sup>da</sup>, contribuinte n.º 501815988.

Terceiro-secretário — António Carneiro dos Santos, contribuinte n.º 116606428, bilhete de identidade n.º 5825438, emitido em 28 de Agosto de 2008, do arquivo do Porto, da empresa Nome Individual.

### **ALIF — Associação da Indústria Alimentar pelo Frio**

Eleição em 4 de Setembro de 2009 para o mandato de dois anos.

Presidente — Gelpeixe Alimentos Congelados, S. A., representada pelo Sr. Manuel Fulgêncio Tarré Fernandes.

Vogal — Coelho e Dias, L.<sup>da</sup>, representada pela Sr.<sup>a</sup> Fernanda Oliveira.

Vogal — FRIGOMATO, Frigoríficos de Matosinhos, S. A., representada pelo Dr. Eduardo Joaquim Ferreira Lopes.

Vogal — Manuel Carvalho, S. A., representada pelo Sr. Manuel José Franco Carvalho.

Vogal — NIGEL — Congeladora de José Nicolau, L.<sup>da</sup>, representada pelo Sr. José Augusto da Silva Nicolau.

### **Associação Portuguesa de Facility Services — Rectificação**

Verificando-se divergências entre o texto original da eleição dos membros da direcção e o texto objecto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 2009, procede-se de seguida à sua rectificação:

Presidente — Dr. Carlos Alberto dos Santos Martins Moura, em representação da IBERLIM — Soc. Limpezas Industriais, S. A.

Tesoureiro — Dr. Joaquim Fernando Fialho Sabino, em representação da SGL — Soc. Geral Limpezas, S. A.

Vogal — Engenheiro José Luís Llobet de Moura, em representação da Vadeca Serviços — Limpeza Industrial, S. A.

Vogal — Engenheiro Luís Renato Neves Andrade, em representação da ISS Facility Services, L.<sup>da</sup>

Vogal — Dr. António Augusto Ferreira Vasconcelos, em representação da Safira Facility Services, S. A.

Suplente — Dr. Luís Alberto Gonçalves Durão, em representação da Executive Clean — Prestação Serviços Limpeza e Manutenção, L.<sup>da</sup>

## **COMISSÕES DE TRABALHADORES**

### **I — ESTATUTOS**

...

### **II — ELEIÇÕES**

#### **Banco Comercial Português — Substituição**

Na Comissão de Trabalhadores do Banco Comercial Português, eleita em 23 e 28 de Maio de 2007, cuja composição foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 2007, para o mandato quatro anos, Silvestre José Vagarinho Preguiça, membro da lista A, é substituído por Sertório Fernando Costa Pecurto, titular do bilhete de identidade n.º 2066131, membro da mesma lista.

#### **EDA — Electricidade dos Açores, S. A.**

Eleição para o quadriénio de 2008-2012.

Efectivos:

António Manuel Ferreira Melo — n.º 926 — São Miguel.

Mário Rui Caetano Martins — n.º 1258 — São Miguel.

Evandro Miguel Correia Mendes — n.º 790 — Terceira.



António Manuel Soares Sousa — n.º 914 — Santa Maria.

José Alberto Vieira Silva — n.º 1035 — São Jorge.

Fernando Manuel Andrade Silva — n.º 939 — Pico.

António Jacinto Mendonça Furtado — n.º 1140 — Flores.

Suplentes:

Dina Maria Almeida Morgado Vieira — n.º 1302 — São Miguel.

António José Ponte Teixeira Amaral — n.º 1098 — São Miguel.

José António Dias Costa Prenda — n.º 919 — Terceira.

Carlos Manuel Brasil Brás — n.º 321 — Terceira.

Duarte Manuel Barros Macieira — n.º 900 — Graciosa.

Maria Gilberta Pereira — n.º 446 — Pico.

Isabel Carmem Ávila R. Lopes S. Campos — n.º 889 — Faial.

Registados em 9 de Fevereiro de 2010, nos termos da alínea b), n.º 6, do artigo 438.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sob o n.º 1.

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

### I — CONVOCATÓRIAS

#### **Fico Cables — Fábrica de Acessórios e Equipamentos Industriais, L.<sup>da</sup>**

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 10 de Fevereiro de 2010, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, na empresa Fico Cables — Fábrica de Acessórios Industriais, L.<sup>da</sup>:

«Pela presente comunicamos a V. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, que no dia 26 de Março de 2010, realizar-se-á na Fico Cables — Fábrica de Acessórios e Equipamentos Industriais, L.<sup>da</sup>, com sede social na Rua Cavaco, 115, 4470-263 Maia, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho.»

#### **MANITOWOC — Crane Group Portugal, S. A.**

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo STIMMN — Sindicato dos

Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 15 de Fevereiro de 2010, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa MANITOWOC — Crane Group Portugal, S. A.

«O Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte, vem ao abrigo do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, e em nome dos trabalhadores por si representados da empresa MANITOWOC — Crane Group Portugal, S. A., Rua do Repelão, 346, 4510-349 Fanzeres GDM, de que se vai realizar a respectiva eleição no dia 14 de Maio de 2010.»

#### **OMEP — Obras Medições e Projectos, L.<sup>da</sup>**

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da empresa OMEP — Obras Medições e Projectos, L.<sup>da</sup>, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supra referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 18 de Fevereiro de 2010, relativa à promoção da eleição

dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

«Os trabalhadores da OMEP — Obras Medições e Projectos, L.<sup>da</sup>, empresa do ramo da construção civil e obras públicas sediada em Lisboa vêm pelo presente

comunicar a intenção de promoção da eleição do representante dos trabalhadores para a saúde, higiene e segurança do trabalho, de acordo com os artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Referimos ainda que o processo eleitoral será realizado no dia 21 de Maio de 2010.»

## II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### Águas do Zêzere e Côa, S. A.

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa Águas do Zêzere e Côa, S. A., realizada em 25 de Março de 2009.

Efectivo — António José Monteiro Fonseca, bilhete de identidade n.º 9541216, emitido em 14 de Março de 2005.

Suplente — Marco Paulo Pires Cruz, bilhete de identidade n.º 12001696, emitido em 19 de Setembro de 2007.

*Observações.* — A eleição não foi precedida de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, da convocatória prevista no artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, por não ter sido dado cumprimento ao disposto no n.º 3 do artigo 27.º do mesmo diploma.

Registados em 18 de Fevereiro de 2010, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 5, a fl. 40 do livro n.º 1.

### CACIA — Companhia Aveirense Componentes Indústria Automóvel, S. A.

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa CACIA — Companhia Aveirense Componentes Indústria Automóvel, S. A., realizada em 29 de Janeiro de 2010, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de Novembro de 2009.

Efectivos:

Liz Alberto Oliveira Couto, bilhete de identidade n.º 6857013, emitido em 15 de Abril de 2002, pelo Arquivo de Aveiro.

Fernando Henrique Silva Ferreira, bilhete de identidade n.º 7805938, emitido em 14 de Novembro de 2003, pelo Arquivo de Aveiro.

Jorge Alberto Silva Santos, bilhete de identidade n.º 2768998, emitido em 3 de Fevereiro de 2003, pelo Arquivo de Aveiro.

João Domingues Cristo, bilhete de identidade n.º 10396007, emitido em 29 de Fevereiro de 2006, pelo Arquivo de Aveiro.

Armindo Sousa Esteves Silva, bilhete de identidade n.º 6080754, emitido em 15 de Maio de 2002, pelo Arquivo de Aveiro.

Suplentes:

Ricardo Jorge Matos Osório, bilhete de identidade n.º 11713611, emitido em 1 de Março de 2006, pelo Arquivo de Aveiro.

Bruno André Fidalgo Oliveira, bilhete de identidade n.º 12007651, emitido em 2 de Agosto de 2007, pelo Arquivo de Aveiro.

Manuel Alberto Vieira Dantas Gonçalves Chaves, bilhete de identidade n.º 6552233, emitido em 24 de Outubro de 2005, pelo Arquivo de Aveiro.

Luís Filipe Vidal Matias, bilhete de identidade n.º 11339532, emitido em 4 de Março de 2008, pelo Arquivo de Aveiro.

Victor Manuel Valente Maia, bilhete de identidade n.º 11984738.

Registados em 18 de Fevereiro de 2010, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, sob o n.º 6, a fl. 40 do livro n.º 1.

### Saint Gobain Mondego, S. A.

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da Saint Gobain Mondego, S. A., em 5 de Fevereiro de 2010, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 2009.

Efectivos:

Paulo Alexandre Amaral de Azevedo, bilhete de identidade n.º 9351255, emitido em 25 de Junho de 2007, pelo Arquivo de Coimbra.

Luís Miguel da Silva Marques Nogueira, bilhete de identidade n.º 10945138, emitido em 25 de Julho de 2008, pelo Arquivo de Coimbra.

Rui Cardoso Costa, bilhete de identidade n.º 8601302, emitido em 1 de Julho de 2008, pelo Arquivo de Coimbra.

**Suplentes:**

José Pedro Bessa da Cruz, bilhete de identidade n.º 10064510, emitido em 5 de Março de 2008, pelo Arquivo de Coimbra.

Paulo Sérgio de Almeida Mesquita, bilhete de identidade n.º 10532646, emitido em 12 de Junho de 2008, pelo Arquivo de Coimbra.

Jorge Farias Carrega, bilhete de identidade n.º 6576095, emitido em 2 de Novembro de 2009, pelo arquivo de Coimbra.

Registados em 18 de Fevereiro de 2010, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, sob o n.º 7, a fl. 40 do livro n.º 1.

**Hospitais da Universidade de Coimbra, E. P. E.**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança higiene e saúde no trabalho dos Hospitais da Universidade de Coimbra, E. P. E., em 14 de Janeiro de 2010, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de Novembro de 2009.

**Efectivos:**

José Alberto Fonseca Costa Pena, assistente graduado.  
Maria João Oliveira Simões Alves, enfermeira.  
Maria Natália Gomes Filipe, enfermeira.  
Miguel Romão Ângelo Neves, enfermeiro.  
João Domingos Queirós, técnico especialista.  
António José Jesus Santos, assistente técnico.  
Jorge Manuel Fresco, encarregado operacional.

**Suplentes:**

Margarida Maria Silva Garrelhas, enfermeira.  
Rui Augusto Carvalho das Neves, enfermeiro.  
Maria Eunice Azenha Silva, enfermeira.  
Pedro Jorge Pessa Batista Santos, TDT.  
Jacinto Augusto Calado Lopes, assistente técnico.  
Alzira Maria Ferreira Avelino Apóstolo, assistente operacional.

Maria Teresa Jesus, assistente operacional.

Registados em 18 de Fevereiro de 2010, ao abrigo do artigo 28.º da Lei 102/2009, sob o n.º 8, a fl. 40 do livro n.º 1.

**CRISAL — Cristalaria Automática, S. A.  
(A Libbey Company)**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa CRISAL — Cristalaria Automática, S. A., (A Libbey Company) realizada em 26 de Janeiro de 2010, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 2009.

António Carlos Carmo Lemos.  
Carla Sofia Soares Pereira.

Eusébio Duarte Carpinteiro.  
Luis Gabriel Pereira Gomes.

Registados em 22 de Fevereiro de 2010, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, sob o n.º 9, a fl. 40 do livro n.º 1.

**SANEST — Saneamento da Costa do Estoril, S. A.**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança higiene e saúde no trabalho da SANEST — Saneamento da Costa do Estoril, S. A., em 19 de Janeiro de 2010, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de Outubro de 2009.

**Efectivos:**

Rui Pedro da Neves Pinheiro, bilhete de identidade n.º 11478574, emitido em 3 de Maio de 2007, pelo Arquivo de Lisboa, data nascimento: 18 de Maio de 1979.

Gabriel da Neves Inácio, bilhete de identidade n.º 6048769, emitido em 7 de Maio de 2008, pelo Arquivo de Lisboa, data nascimento: 8 de Setembro de 1957.

**Suplentes:**

Nuno Filipe Lourenço Romão, bilhete de identidade n.º 10094443, emitido em 11 de Abril de 2006, pelo Arquivo de Lisboa, data nascimento: 24 de Janeiro de 1973.

Carla Cristina Ferreira Martins, bilhete de identidade n.º 9925478, emitido em 18 de Julho de 2006, pelo Arquivo de Lisboa, data nascimento: 30 de Maio de 1972.

Registados em 22 de Fevereiro de 2010, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, sob o n.º 10, a fl. 40 do livro n.º 1.

**Schnellecke Logística e Transportes, L.<sup>da</sup>**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa Schnellecke Logística e Transportes, L.<sup>da</sup>, em 20 de Janeiro de 2010, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 2009.

**Efectivos:**

Joaquim Artur Soares Gomes, bilhete de identidade n.º 5058423, emitido em Lisboa.

Telmo Henriques Alexandre, bilhete de identidade n.º 11365038, emitido em Setúbal.

Alfredo Tavares Lopes Rolão, bilhete de identidade n.º 6918559, emitido em Setúbal.

Tiago André F. dos Santos, bilhete de identidade n.º 1349641, emitido em Setúbal.

Suplentes:

José Luís da Graça Lobo Gracias, bilhete de identidade n.º 8018529, emitido em Lisboa.

Hélder António Augusto Santos, bilhete de identidade n.º 11631943, emitido em Lisboa.

António Joaquim Charrua Galado, bilhete de identidade n.º 6615314, emitido em Lisboa.

Jorge Manuel Castelão Nalha, bilhete de identidade n.º 7559671, emitido em Lisboa.

Registados em 18 de Fevereiro de 2010, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, sob o n.º 7, a fl. 40 do livro n.º 1.