

**Declaração**

Para os devidos efeitos, declaramos que a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra;

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

Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

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

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

STIENC — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro.

Lisboa, 10 de Maio de 2010. — Pelo Secretariado: *António Joaquim Navalha Garcia* — *José Manuel de Sousa Tavares Machado*.

Depositado em 29 de Julho de 2010, a fl. 88 do livro n.º 11, com o n.º 177/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**Contrato colectivo entre a AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outros (armazéns) — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

Com última revisão global publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 2005 e últimas alterações no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2006, os outorgantes acordaram na revisão parcial do presente CCT, em que foi dada nova redacção às cláusulas 5.ª, 12.ª, 13.ª, 14.ª, 15.ª, 31.ª, n.º 1, alíneas *a*) e *b*), e 49.ª, bem como actualizados os montantes nas cláusulas de expressão pecuniária, e os

anexos I, II, alínea *E*), e III-A, não tendo as demais cláusulas sido objecto de negociação, e procederam à mera rectificação dos lapsos constantes nas remissões existentes nas cláusulas 25.ª, n.º 2, e 30.ª, n.º 2, alínea *b*), pelo que todas as cláusulas que não foram objecto de negociação mantêm a sua anterior redacção, passando o CCT a ter a seguinte redacção actualizada:

**CAPÍTULO I****Área, âmbito e denúncia****Cláusula 1.ª****Área e âmbito**

1 — O presente CCT assinado pelos outorgantes aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, os empregadores ou entidades filiadas na Associação Empresas de Vinho do Porto (AEVP) 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 nas associações sindicais signatárias.

2 — Esta convenção colectiva de trabalho abrange 246 empregadores e 3941 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 uma 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 a 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.ª****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.ª****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 estas funções.

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

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Dotações mínimas e acessos

1 — Sempre que os empregadores necessitem de promover trabalhadores a lugares de chefia, observarão as seguintes preferências:

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

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

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — 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 doença;

- 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 da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

- l) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCT.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os 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>

#### Garantias dos trabalhadores

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 a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição 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 da empresa ou 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

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1 — Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionamentos legais.

2 — O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar em número de horas por dia ou semana denomina-se, respectivamente, «período normal de trabalho diário» ou «período normal de trabalho semanal». O período normal de trabalho não pode exceder, em princípio, 8 horas por dia nem 40 horas por semana.

3 — A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo.

Desde que com o acordo do trabalhador, o intervalo de descanso poderá ter duração inferior a uma hora mas não inferior a trinta minutos. Entre o empregador e o trabalhador poderá ser acordada a jornada diária contínua. No caso de exceder seis horas, deverá estabelecer-se um curto período de descanso, o qual será considerado como tempo de trabalho efectivo se não exceder trinta minutos.

4 — O período normal de trabalho diário dos trabalhadores que só prestem trabalho nos dias de descanso dos restantes trabalhadores da empresa ou estabelecimento pode ser aumentado, no máximo, em quatro horas diárias.

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

6 — Para motorista, ajudante de motorista e servente de viaturas de carga poderá ser praticado o regime de horário de trabalho livre móvel, nos termos dos regulamentos em vigor, desde que haja prévio acordo escrito do trabalhador.

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Adaptabilidade

1 — Desde que haja acordo do trabalhador, podem ser organizados horários de trabalho semanais em que o tempo de trabalho é concentrado em quatro dias, podendo o período de trabalho diário ser aumentado até dez horas, dentro dos limites estabelecidos pela lei.

2 — Por acordo com o trabalhador, pode ser alterado o período normal de trabalho diário, podendo a duração do trabalho ser definida em termos médios, com os limites seguintes: o limite diário do período normal de trabalho efectivo pode ser aumentado até mais duas horas e sem que

a duração do trabalho efectivo semanal exceda as 50 horas, e com um limite anual de aumento de 100 horas.

Caso haja acordo com pelo menos 75% dos trabalhadores da equipa e ou secção, o empregador pode aplicar o mesmo regime ao conjunto dos trabalhadores dessa estrutura.

O trabalhador poderá ser dispensado da prestação de trabalho nos termos constantes deste ponto desta cláusula quando, havendo motivos ponderosos e atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

3 — Não conta para aqueles limites o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

4 — O regime de trabalho em termos médios não poderá realizar-se nos dias de descanso obrigatório, descanso complementar e feriados.

5 — Nas semanas com duração inferior a 40 horas de trabalho efectivo, sempre mediante prévia audição do trabalhador e se possível de acordo com as preferências por este comunicadas, poderá ocorrer redução diária não superior a duas horas, ou redução da semana de trabalho em dias ou meio dias, ou, ainda, mediante acordo entre o trabalhador e o empregador, aumento do período de férias, sempre sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição, mas também, no último caso, sem aumento do subsídio de férias.

6 — As horas decorrentes da aplicação do regime de adaptabilidade serão objecto de registo individualizado e o seu controlo obedecerá às regras seguintes:

a) As horas trabalhadas a mais, quando não forem compensadas em igual número, serão pagas como trabalho suplementar; ou,

b) Optando o empregador por não pagar trabalho suplementar, serão compensadas em igual tempo (no período imediato), sendo metade dessas horas marcada pelo trabalhador, respeitando as regras dos n.ºs 5 e 8 desta cláusula, salvo oposição por parte do trabalhador, por motivos ponderosos e atendíveis.

7 — A duração média do período normal de trabalho não poderá ultrapassar as quarenta horas semanais e é apurada por referência a período não superior a seis meses.

8 — As alterações da organização do tempo de trabalho em termos médios devem ser programadas com pelo menos uma semana de antecedência ou por um período inferior no caso de acordo.

9 — Em caso de organização de horários de trabalho em termos médios, o empregador deverá diligenciar para que os trabalhadores possam utilizar os mesmos meios de transporte ou equivalentes.

10 — As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem direito a compensação económica.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso semanal complementar.

2 — O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, e o dia de descanso semanal complementar é o sábado, salvo nos casos previstos na lei ou na presente convenção.

3 — 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.

4 — O disposto nos n.ºs 1 e 2 não prejudica a aplicação de regime diferente nas situações de laboração contínua ou naquelas em que a organização do trabalho esteja distribuída por horários que abranjam o sábado e ou o domingo.

5 — Para os trabalhadores que prestem serviço nos sectores de conservação e manutenção de máquinas e equipamentos, o descanso semanal pode ser no domingo e segunda-feira, desde que a natureza dos serviços o justifique e haja acordo do trabalhador, o que lhes dará direito a um acréscimo de remuneração de 20% a incidir sobre o mínimo mensal previsto na tabela — anexo III, da respectiva categoria.

6 — Para os trabalhadores com as categorias de guarda, vigilante, demonstrador, promotor comercial de vinhos e profissional de turismo o dia de descanso semanal pode deixar de ser ao sábado e o dia de descanso semanal obrigatório pode deixar de ser ao domingo.

Os trabalhadores que trabalhem neste regime terão porém de quatro em quatro semanas o período de descanso semanal ao sábado e domingo; porém, no período de Maio a Setembro, de cada ano, apenas terá de ser assegurado o gozo do descanso semanal obrigatório ao domingo, de seis em seis semanas, sempre sem prejuízo de ser salvaguardados aos trabalhadores o gozo de descanso semanal ao domingo pelo menos em 15 semanas por ano.

O trabalho prestado ao abrigo deste regime dará direito a um acréscimo de remuneração de 20% a incidir sobre o mínimo mensal previsto na tabela — anexo III da respectiva categoria.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — É trabalho suplementar o prestado para além do período normal de trabalho diário, sem prejuízo dos regimes de duração de trabalho em termos médios.

2 — O trabalho suplementar não pode exceder duas horas por dia normal de trabalho nem 200 horas por ano no caso de médias ou grandes empresas e 175 horas no caso de pequenas ou microempresas.

3 — O trabalho suplementar prestado por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade não fica abrangido pelos limites decorrentes do número anterior.

4 — O trabalho suplementar dá direito a retribuição especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- 50% na 1.<sup>a</sup> hora;
- 100% na 2.<sup>a</sup> hora ou nocturnas;
- 150% em dias de feriado ou descanso semanal.

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

$$RH = (12 \times \text{Vencimento mensal}) / (52 \times \text{Horário semanal})$$

5 — A prestação de trabalho suplementar, salvo o realizado em dia de descanso semanal, confere ao trabalhador direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

6 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal ou feriado dá direito a descanso compensatório de meio dia ou dia completo, conforme o trabalhador tenha realizado até metade, ou mais de metade, do período normal de trabalho diário.

7 — Os descansos compensatórios vencem-se, salvo no caso do número anterior, quando perfizerem o número de horas igual ao período normal de trabalho diário e devem ser gozados, em princípio, nos 60 dias seguintes.

8 — Por acordo, o descanso compensatório decorrente de trabalho suplementar pode ser substituído por prestação de trabalho remunerada com um acréscimo de 100 %.

## CAPÍTULO V

### Retribuição

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

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

2 — 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, por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

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

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

2 — Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder um total de 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, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de € 3,80.

2 — O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar mais de uma hora.

3 — O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para 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 o direito de 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 será abonada a importância diária de € 47,80 para alimentação e alojamento, ou efectuado o 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 — € 2,20;
- b) Ceia — € 2,80;
- c) Almoço ou jantar — € 9,50;
- d) Dormida — € 27,70.

3 — Aos trabalhadores no desempenho de serviço externo, além das despesas da deslocação, alojamento e

alimentação, será pago um acréscimo de remuneração de 15% nos seguintes casos:

a) Quando tenham posto de trabalho fixo e a deslocação implique que o trabalhador faça fora mais de duas noites seguidas;

b) Quando desempenhe funções que impliquem deslocações mais ou menos permanentes e a deslocação seja por um período superior a uma semana ou implique passar fora o fim-de-semana.

4 — O disposto nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula não se aplicará quando a entidade patronal tiver na localidade instalações adequadas para fornecimento de alimentação e alojamento.

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

6 — 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 22.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores que prestem serviços em regime de dois ou três turnos rotativos terão direito a um subsídio mensal de € 43,50.

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

#### Cláusula 23.<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 € 28,90. 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 substituído terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

### CAPÍTULO VI

#### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 24.<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 número anterior.

5 — Para efeitos do n.º 3, são equiparados 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 da 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 no máximo 20 dias úteis.

8 — O período de férias é marcado por acordo entre empregador e 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 empregador e 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 25.<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 7 da cláusula 24.<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 26.<sup>a</sup>

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

1 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem o direito de 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 o direito de 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 27.<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 1.º trimestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 28.<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 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores tem 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 proporcionais aos meses de serviço prestado no ano da cessação.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Definição de faltas

1 — Por falta entende-se a 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 trabalhador 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 30.<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 31.<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 na lei 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 da lei;

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;

l) 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 31.<sup>a</sup>

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

1 — Nos termos da alínea b) do n.º 2 da cláusula 30.<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 (pai/mãe, sogro/sogra, padrasto/madrasta, filhos, enteados e genro/nora);

b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha lateral (avó ou bisavós do próprio ou do cônjuge, irmãos e cunhados).

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 32.<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 33.<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 30.<sup>a</sup> é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração no 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 34.<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 30.<sup>a</sup>, quando superiores aos limites de crédito de horas seguintes:

44 horas por mês para dirigentes sindicais; e,

Catorze horas por mês para delegados sindicais ou membros de comissão 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 30.<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 30.<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 48 horas.

#### Cláusula 35.<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 36.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, as ausências 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 da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 37.<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 38.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário e culposo, 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;

*b*) Repreensão registada;

*c*) Perda de dias de férias;

*d*) Suspensão do 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 à 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 39.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

a) Haver reclamado legitimamente 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 40.<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 o 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 deve ser inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

#### Cláusula 41.<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 dez 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, a audição das testemunhas arroladas e a realização de diligências solicitadas pelo trabalhador.

## CAPÍTULO VIII

### Segurança social

#### Cláusula 42.<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.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

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

Em caso de incapacidade temporária por acidente de trabalho adquirida em serviço, compete ao empregador repor o vencimento líquido até perfazer a totalidade da retribuição mensal líquida, no caso de as companhias de seguros não o fazerem, até ao limite de quatro meses.

## CAPÍTULO IX

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 44.<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 45.<sup>a</sup>

## Maternidade e paternidade

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 obrigatório 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 no número anterior para aleitação, até o filho perfazer um ano;

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

Cláusula 46.<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 inspeção 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 inspeção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria.

Cláusula 47.<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 48.<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, considerado como tempo de trabalho e submetido a todas as disposições deste CCT sobre a duração do trabalho.

3 — Ao trabalhador deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de vinte 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.

## CAPÍTULO XI

## Questões gerais e transitórias

Cláusula 49.<sup>a</sup>

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.

3 — A aglutinação e supressão de algumas categorias profissionais não altera as funções e direitos dos trabalhadores, devendo estes enquadrar-se em nova categoria, de igual nível salarial, sem perda de quaisquer direitos.

Cláusula 50.<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 51.<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 as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 2005, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2006.

#### Cláusula 52.ª

##### Produção de efeitos

As cláusulas 19.ª, 21.ª, 22.ª e 23.ª e as remunerações mínimas mensais constantes do anexo III-A terão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010.

## ANEXO I

### Descritivo de funções

*Enólogo principal.* — É o trabalhador profissional de enologia que, detendo os requisitos legais para exercer funções de enólogo, é especialmente designado pelo empregador para tal função e que, possuindo conhecimentos técnico-científicos, acompanha todas as operações, desde a cultura da vinha até ao engarrafamento, incluindo a colheita das uvas, os processos de vinificação, armazenamento e envelhecimento, supervisionando e determinando todas as práticas necessárias a garantir a qualidade do vinho ou produtos vitivinícolas, supervisionando e coordenando o trabalho de outros enólogos.

*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 (químico).* — 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.

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

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

*Enólogo.* — É o trabalhador profissional de enologia que, detendo os requisitos legais para exercer funções de enólogo e possuindo conhecimentos técnico-científicos, acompanha todas as operações, desde a cultura da vinha até ao engarrafamento, incluindo a colheita das uvas, os processos de vinificação, armazenamento e envelhecimento, supervisionando e determinando todas as práticas necessárias a garantir a qualidade do vinho ou produtos vitivinícolas, podendo desempenhar as suas funções sob a supervisão e coordenação de enólogo principal e podendo

chefiar e coordenar o trabalho de outros profissionais de enologia, incluindo de outros enólogos.

*Técnico de manutenção 1.ª (serralheiros de 1.ª e electricistas de 1.ª e outros).* — São os profissionais especializados que executam trabalhos da sua área de especialidade, montam, desmontam, reparam, conservam, substituem, os vários tipos de equipamentos para os quais estejam devidamente habilitados, assumindo a responsabilidade dessas execuções.

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

*Analista.* — 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.

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

*Fogueiro de 1.ª* — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento de 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 o bom funcionamento de todos os acessórios bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

*Motorista de pesados.* — É profissional que, estando devidamente habilitado, conduz e zela pela conservação da viatura que lhe for adstrita.

*Técnico de manutenção de 2.ª (serralheiros de 2.ª e electricistas de 2.ª e outros).* — É o profissional especializado que executa trabalhos da sua área de especialidade, monta, desmonta, repara, conserva, substitui, os vários tipos de equipamentos para os quais esteja devidamente habilitado, assumindo a responsabilidade dessas execuções.

*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 do sector de enchimento.* — Coordena e controla as tarefas referentes ao funcionamento do sector de enchimento; vigia o funcionamento das linhas, verifica pressões, temperaturas e ritmos, supervisiona os operadores de linha de enchimento, a fim de garantir a rentabilidade e ou qualidade do produto e dar cumprimento aos programas de enchimento, elabora escalas de pessoal, avalia as necessidades de materiais e preenchimento de requisições e elabora mapas de controlo de produção.

*Fogueiro de 2.ª* — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento de 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.

*Analista estagiário.* — É o trabalhador que realiza um estágio de adaptação às funções de analista.

*Técnico de construção civil (trolha, pintor, carpinteiro, serralheiro, pintor).* — É o trabalhador que, de acordo com a sua especialidade, executa os trabalhos na área da construção civil.

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

*Motorista de ligeiros.* — É profissional que, estando devidamente habilitado, conduz e zela pela conservação da viatura que lhe for adstrita.

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

*Tanoeiro.* — 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 se estrague. Faz acertos de medição, quando não correspondam às medidas exigidas.

*Técnico de manutenção 3.ª (serralheiros de 3.ª e electricistas de 3.ª e outros).* — É o profissional especializado que executa trabalhos da sua área de especialidade, monta, desmonta, repara, conserva, substitui, os vários tipos de equipamentos para os quais esteja devidamente habilitado, assumindo a responsabilidade dessas execuções.

*Profissional de turismo.* — É o profissional que tem como função a recepção, o acolhimento, o acompanhamento e a prestação de informações as pessoas e grupos que visitam as instalações do empregador ou onde este expõe os seus produtos, podendo desempenhar funções acessórias e complementares, nomeadamente a comercialização de produtos.

*Fogoeiro de 3.ª* — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento de Profissão de Fogoeiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tubular de fornalhas e condutas, devendo ainda providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

*Operador-chefe de linha de enchimento.* — É o trabalhador que, numa linha de enchimento, coordena e controla os serviços dos operadores de linha, podendo simultaneamente exercer as funções de operador.

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

*Ajudante de motorista.* — É o profissional que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção

e limpeza do veículo, vigia e indica manobras, arruma as mercadorias no veículo e carga e procede à sua entrega nos domicílios, podendo ainda fazer a cobrança das mercadorias

*Promotor comercial de vinhos.* — É o profissional que executa tarefas relacionadas com a venda dos produtos e serviços, de acordo com os procedimentos preestabelecidos, tendo em vista a satisfação dos clientes. Informa o cliente sobre as características dos produtos, processa a venda de produtos, calculando o valor da venda, cobrando o preço e zelando pelo seu acondicionamento.

*Operador de linha de enchimento.* — 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 e assegurar o funcionamento de máquinas do sector.

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

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

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

*Promotor comercial de vinhos 2.º ano.* — É o profissional que estagia pelo 2.º ano para o desempenho de funções de promotor comercial de vinhos e executa tarefas relacionadas com a venda dos produtos e serviços, de acordo com os procedimentos preestabelecidos, tendo em vista a satisfação dos clientes. Informa o cliente sobre as características dos produtos, processa a venda de produtos, calculando o valor da venda, cobrando o preço e zelando pelo seu acondicionamento.

*Profissional de turismo do 2.º ano.* — É o profissional que estagia pelo 2.º ano para funções de profissional de turismo e tem como função a recepção, o acolhimento, o acompanhamento e a prestação de informações as pessoas e grupos que visitam as instalações do empregador ou onde este expõe os seus produtos, podendo desempenhar funções acessórias e complementares, nomeadamente a comercialização de produtos.

*Auxiliar de armazém.* — É o trabalhador que desempenha tarefas de ordem predominantemente manual, nomeadamente transporte e manuseamento de recipientes com produtos ou matéria-prima, podendo utilizar carrinhas, porta-paletes ou outros meios não motorizados, procede à escolha e selecção de vasilhame cheio ou vazio; participa na limpeza das zonas de trabalho e procede às várias operações manuais nas empresas cujos processos de enchimento não sejam mecanizados.

*Profissional de turismo do 1.º ano.* — É o profissional que estagia pelo 1.º ano para funções de profissional

de turismo e tem como função a recepção, acolhimento, acompanhamento e prestação de informações as pessoas e grupos que visitam as instalações do empregador ou onde este expõe os seus produtos, podendo desempenhar funções acessórias e complementares, nomeadamente a comercialização de produtos.

*Promotor comercial de vinhos do 1.º ano.* — É o profissional que estagia pelo 1.º ano para o desempenho de funções de promotor comercial de vinhos e executa tarefas relacionadas com a venda dos produtos e serviços, de acordo com os procedimentos preestabelecidos, tendo em vista a satisfação dos clientes. Informa o cliente sobre as características dos produtos, processa a venda de produtos, calculando o valor da venda, cobrando o preço e zelando pelo seu acondicionamento.

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

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

## ANEXO II

### Condições de admissão — Quadros e acessos

#### Trabalhadores de armazém

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

2 — Acesso:

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

2.2 — 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 de admissão, dessa anterior situação, mediante apresentação de documento comprovativo, em duplicado, ficando este na posse do trabalhador depois de assinado pela entidade patronal.

2.3 — 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.

#### Fogueiros

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

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

#### Motoristas

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

2 — Dotações especiais:

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

#### Técnicos de manutenção

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

2 — Os trabalhadores anteriormente classificados como oficiais electricistas, serralheiros mecânicos de 1.ª e torneiros mecânicos de 1.ª serão reclassificados em técnicos de manutenção de 1.ª

3 — Os trabalhadores anteriormente classificados como serralheiros mecânicos de 2.ª e 3.ª e torneiros mecânicos de 2.ª e 3.ª serão reclassificados em técnicos de manutenção de 2.ª e 3.ª, respectivamente.

4 — Acesso:

4.1 — Os técnicos de manutenção de 3.ª classe que completem dois anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão à classe imediatamente superior.

4.2 — Os técnicos de manutenção de 2.ª que completem três anos no exercício dessas funções e categoria na mesma empresa serão promovidos a técnicos de manutenção de 1.ª

4.3 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 4.1 e 4.2 conta-se todo o tempo de permanência na mesma classe e empresa.

#### Trabalhadores químicos

1 — Condições mínimas:

1.1 — Analista principal — curso de Química Laboratorial do Instituto Industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

1.2 — Analista e estagiário — curso auxiliar de Laboratório Químico da Escola Industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

2 — Acesso — os trabalhadores admitidos para a categoria de estagiário passarão automaticamente à de analista findo o 1.º ano de serviço.

## ANEXO III

### Tabela salarial

#### Remunerações mínimas (1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2010)

(Em euros)

Grupo	Categoria	Total
A	Enólogo principal . . . . .	1041,32
	Analista principal . . . . .	
B	Controlador de qualidade . . . . .	969,86
	Encarregado geral de armazém . . . . .	
D	Enólogo . . . . .	829,06
	Técnico de manutenção 1.ª . . . . .	
	Ajudante de controlador de qualidade . . . . .	
	Analista . . . . .	
	Encarregado de armazém . . . . .	
	Fogoeiro de 1.ª . . . . .	

(Em euros)		
Grupo	Categoria	Total
E	Motorista de pesados . . . . .	801,74
F	Técnico de manutenção de 2. <sup>a</sup> . . . . . Ajudante de encarregado de armazém . . . . . Chefe de sector de enchimento . . . . . Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> . . . . .	784,93
G	Analista estagiário . . . . . Técnico de construção civil (pedreiro, pintor, carpinteiro, preparador, serralheiro, trolha) . . . . . Cozinheiro . . . . . Motorista de ligeiros . . . . . Operador de máquinas . . . . . Tanoeiro . . . . . Profissional de turismo . . . . . Técnico de manutenção de 3. <sup>a</sup> . . . . . Fogoeiro de 3. <sup>a</sup> . . . . .	748,15
H	Operador-chefe de linha de enchimento . . . . .	748,15
I	Operador de empilhador . . . . .	705,07
J	Ajudante de motorista . . . . . Promotor comercial de vinhos . . . . . Operador de linha de enchimento . . . . . Profissional de armazém . . . . . Auxiliar de construção civil (servente da construção civil) . . . . . Ajudante de fogoeiro . . . . .	693,51
L	Promotor comercial de vinhos do 2.º ano . . . . . Profissional de turismo do 2.º ano . . . . .	598,94
M	Auxiliar de armazém . . . . . Profissional de turismo do 1.º ano . . . . . Promotor comercial de vinhos do 1.º ano . . . . . Empregado de refeitório . . . . . Auxiliar de limpeza . . . . .	566,36

Porto, 20 de Julho de 2010.

Pela AEVP — Associação Empresas de Vinhos do Porto:

*António Félix Aguiar Branco e Silva*, mandatário.

*Nuno Maria Azevedo e Bourbón Aguiar Branco*, mandatário.

Pelo SINTICABA — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins:

*Manuel Silva Faria*, mandatário.

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

*Manuel Silva Faria*, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato Alimentação Agricultura Florestas:

*Manuel Silva Faria*, mandatário.

Depositado em 2 de Agosto de 2010, a fl. 89 do livro n.º 11, com o n.º 179/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

## Contrato colectivo entre a ACIRO — Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.

Publicação do texto consolidado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2008, e última revisão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 2009.

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência e denúncia

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada por CCT, obriga, por um lado, as empresas que nos concelhos de Torres Vedras, Cadaval, Sobral de Monte Agraço e Lourinhã exerçam a actividade comercial de retalhista, designadamente dos CAE 4711 a 4799, e de grossista, dos CAE 4611 a 4619, 4621 a 46212, 4635 a 4644, 4645, 4649, 4673, 4674, 4676, 4677 e 9521 a 9529, representadas pela associação patronal outorgante e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários qualquer que seja a sua categoria ou classe.

2 — Esta CCT não é aplicável às empresas que exerçam exclusivamente a actividade de grossista em sectores onde já exista, na presente data, regulamentação colectiva de trabalho.

3 — Para os efeitos do disposto no n.º 1, consideram-se «oficinas de apoio» aquelas cuja actividade é acessória ou complementar da actividade comercial, quer por a respectiva produção ser principalmente escoada através dos circuitos comerciais das empresas quer por prestar apoio directo a estas.

4 — O âmbito profissional é o constante dos anexos II, III-A, III-B, IV, V, VI e VII.

5 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento da entrega desta convenção para publicação, a sua extensão, por alargamento do âmbito, a todas as empresas e aos trabalhadores eventualmente não filiados que reúnam as condições necessárias para essa filiação.

6 — Esta CCT abrange 901 empresas e 3685 trabalhadores.

##### Cláusula 18.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de refeição

Aos trabalhadores abrangidos por esta CCT será atribuído por cada dia de trabalho efectivo um subsídio de refeição no valor de € 2,70.

##### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Aplicação das tabelas salariais

As tabelas salariais, os subsídios de refeição e as restantes matérias pecuniárias estabelecidos nesta CCT aplicam-se desde 1 de Janeiro de 2010.