

Boletim do Trabalho e Emprego

35

1.^A SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social
Edição: Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento
Centro de Informação e Documentação

Preço (IVA incluído 5%)
€ 7,41

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 72	N.º 35	P. 5035-5112	22-SETEMBRO-2005
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	------------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	5037
Organizações do trabalho	5102
Informação sobre trabalho e emprego

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

...

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança e outras e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Revisão global	5037
— CCT entre a ASCOOP — Assoc. das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outras — Alteração salarial e outras e texto consolidado	5050
— CCT entre a Assoc. Portuguesa de Radiodifusão — APR e o STT — Sind. dos Trabalhadores das Telecomunicações e Comunicação Audiovisual e outro — Alteração salarial e outras	5073
— AE entre a Ferro — Ind. Químicas (Portugal), L. ^{da} , e o SINGUIFA — Sind. dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas	5076
— AE entre o Banque Privée Edmond de Rothschild Europe — Sucursal Portuguesa e o Sind. Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários — Revisão global	5083

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

...

II — Corpos gerentes:

- SISEP — Sind. dos Profissionais de Seguros de Portugal 5103
— Sind. Nacional dos Operários da Ind. de Curtumes e Ofícios Correlativos do Dist. de Santarém 5103

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

- ANL — Assoc. Nacional de Laboratórios Clínicos 5103



SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança e outras e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Revisão global.

Texto integral publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 43, de 22 de Novembro de 1995, e última revisão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2003.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada por CCT, abrange, por um lado, as

empresas de comércio a retalho e ou prestação de serviços, designadamente dos CAE 50.51.52, filiadas na Associação Comercial, Industrial e Serviços de Bragança, na Associação Comercial e Industrial de Mirandela e na Associação Comercial e Industrial de Macedo de Cavaleiros e, por outro, os trabalhadores representados pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, qualquer que seja o seu local de trabalho.

2 — O presente CCT abrange todo o distrito de Bragança e as tabelas de remuneração mínimas mensais e demais cláusulas de natureza pecuniária vigoram entre 1 de Janeiro de 2005 e 31 de Dezembro de 2005.

3 — O âmbito profissional é o constante do anexo III.

4 — Os outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho,

no momento do depósito deste CCT e das subsequentes alterações, o respectivo regulamento de extensão a todos os trabalhadores e a todas as empresas que desenvolvem actividade de comércio a retalho e ou prestação de serviços não filiadas nas associações outorgantes.

5 — Este CCT abrange 521 empresas e 1123 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — O presente CCT entra em vigor a partir do 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária têm um período de vigência máxima de 12 meses e produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano, podendo ser denunciada, por iniciativa de qualquer das partes, a partir de 1 de Outubro.

O restante clausulado tem um período de vigência de 24 meses após a sua publicação e até ser substituído por um novo.

3 — A tabela salarial que resultar da denúncia efectuada nos termos do número anterior produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005.

4 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes decorridos 9 meses sobre a entrada em vigor da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária e 20 meses para o restante clausulado.

5 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito, por escrito, à parte contrária acompanhado de proposta de alteração.

6 — Decorridos os prazos mínimos fixados para a denúncia, esta é possível a qualquer momento, permanecendo aplicáveis todas as disposições desta cláusula quando haja prorrogação da vigência do acordo.

7 — A parte destinatária da proposta deve responder, por escrito, no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da data da recepção daquela.

8 — Presume-se, sem possibilidade de prova em contrário, que as contrapartes que não apresentem contrapropostas aceitem o proposto; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

9 — As negociações devem iniciar-se nos 10 dias seguintes à apresentação da resposta à proposta de revisão do contrato.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Carreiras profissionais

As categorias profissionais abrangidas pelo presente CCT são as que se inscrevem e definem no anexo I.

Cláusula 4.^a

Atribuição de categorias

A atribuição de categorias profissionais a que se refere a cláusula anterior será feita de harmonia com as funções efectivamente desempenhadas ou que lhes competirem.

Cláusula 5.^a

Condições de admissão

1 — As idades mínimas para admissão ao serviço das entidades patronais abrangidas por este contrato são as seguintes:

- a) Para os trabalhadores de escritório — 18 anos;
- b) Para os restantes trabalhadores — 16 anos.

2 — As habilitações mínimas exigíveis para a admissão de empregados ao abrigo deste contrato são as seguintes:

- a) Para os profissionais de escritório — o curso geral do comércio ou equivalente;
- b) Para as restantes categorias — o ciclo preparatório ou equivalente.

§ único. A aplicação do disposto nesta cláusula não é obrigatória para os indivíduos que tenham completado a escolaridade obrigatória ou que à data de entrada em vigor deste contrato já tenham desempenhado essas funções.

3 — Aos trabalhadores admitidos para o escritório com 18 ou mais anos de idade ser-lhes-á atribuída, pelo menos, a categoria de estagiário do 1.º ano; com 20 ou mais anos de idade ser-lhes-á atribuída, pelo menos, a categoria de assistente administrativo de 3.^a

4 — Aos trabalhadores admitidos para o balcão com 18 ou mais anos de idade ser-lhes-á atribuída, pelo menos, a categoria de caixeiro-ajudante do 1.º ano; com 21 ou mais anos de idade ser-lhes-á atribuída, pelo menos, a categoria de terceiro-caixeiro.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — Os trabalhadores consideram-se em regime experimental durante os dias que a lei determine, a contar da data de admissão, durante os quais qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem qualquer indemnização.

2 — O período experimental não tem carácter obrigatório, podendo as empresas proceder à admissão de pessoal com dispensa total ou parcial da sua utilização.

3 — Quando se verificar a admissão efectiva de qualquer trabalhador, a entidade patronal pode, se assim o entender, comunicar o facto ao sindicato.

Cláusula 7.^a

Admissão para efeitos de substituição

A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária será feita por contrato a termo nos termos da lei vigente.

Cláusula 8.^a

Estágio e acesso

1 — Os trabalhadores administrativos, ao atingirem 18 anos de idade ou dois anos de permanência na categoria, ascenderão, pelo menos, à categoria de estagiário do 1.º ano.

2 — Os estagiários, após dois anos de estágio ou de 21 anos de idade, serão promovidos a assistentes administrativos III.

3 — Os assistentes administrativos III ascenderão a assistentes administrativos II após três anos de permanência naquela categoria.

4 — Os assistentes administrativos II ascenderão a assistentes administrativos I após três anos de permanência naquela categoria.

5 — Os caixeiros-ajudantes serão obrigatoriamente promovidos a terceiros-caixeiros logo que completem três anos de permanência na categoria ou 20 anos de idade.

6 — Os terceiros-caixeiros ascenderão a segundos-caixeiros após três anos de permanência naquela categoria.

7 — Os segundos-caixeiros ascenderão a primeiros-caixeiros após três anos de permanência naquela categoria.

8 — Os trabalhadores que se encontrem no serviço militar durante o tempo obrigatório terão direito a todas as promoções que lhes caberiam se estivessem ao serviço ininterruptamente.

Cláusula 9.^a

Quadro de pessoal

A organização do quadro de pessoal é da competência das entidades patronais, observadas que sejam as regras constantes deste contrato.

Cláusula 10.^a

Relações nominais

1 — As entidades patronais ficam obrigadas a organizar e a remeter, nos termos e prazos legais, um quadro do pessoal ao seu serviço, agrupado por estabelecimentos e, dentro deste, por categorias, do qual constem os seguintes elementos em relação a cada trabalhador: nome completo, número de sócio do sindicato e de inscrição na segurança social, data de nascimento, de admissão e da última promoção, categoria, ordenado e habilitações literárias.

2 — A situação dos trabalhadores impedidos por doença, serviço militar ou outros e menores constará obrigatoriamente no respectivo mapa e relação.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das empresas

Cláusula 11.^a

Deveres das empresas

São deveres das empresas:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Conservar o local de trabalho em boas condições de salubridade e higiene e, bem assim, a conveniente ventilação e iluminação do mesmo;
- c) Acatar as deliberações das comissões paritárias em matéria da sua competência;
- d) Prestar às comissões paritárias, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;
- e) Facultar, sem prejuízo da remuneração, aos empregados que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou particular o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes, nos termos da legislação em vigor, a assistência às aulas, ficando os profissionais nas referidas condições dispensados dos prolongamentos de horário de trabalho. À entidade patronal serão comunicados pelo empregado, logo que possível, os horários de exame e das aulas, podendo aquela solicitar do estabelecimento de ensino a confirmação da assiduidade do empregado;
- f) Dispensar os trabalhadores que sejam dirigentes, delegados sindicais ou membros de comissões paritárias, desde que justificados pelo sindicato, com um dia de antecedência ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltar;
- g) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e, sempre que lhes tiverem de fazer observação ou admoestação, que lhe sejam feitas de forma a não ferir a sua dignidade;
- h) Não interferir na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço;
- i) Facilitar a actividade das comissões de trabalhadores e dos delegados sindicais dentro da empresa, não se opondo à fixação ou distribuição de comunicados emitidos pelo sindicato;
- j) Nas empresas ou unidade de produção com mais de 150 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções;
- l) Assegurar aos corpos gerentes do sindicato, para o exercício das suas funções, um crédito de quatro dias por mês e aos delegados sindicais na empresa, para os mesmos fins, um crédito de um dia por mês;
- m) Enviar a quotização sindical mensalmente aos sindicatos, até ao dia 15 de cada mês, desde que o trabalhador declare a sua vontade em descontar para o sindicato.

Cláusula 12.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos e o público e sempre de forma a não ferir a sua dignidade;
- b) Velar pela conservação e boa utilização do material ou produtos que lhe sejam confiados pela entidade patronal;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro do local de trabalho;
- d) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e nas normas que o regem;
- e) Cumprir as disposições sobre higiene e segurança no trabalho;
- f) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas;
- g) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- h) Tratando-se de profissionais com funções de chefia, tratar os seus subordinados com correcção e justiça, respeitando a sua dignidade quando tiverem de admoestá-los;
- i) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos que não sejam expressamente autorizados a revelar, não praticando qualquer acto que prejudique ou possa vir a prejudicar a entidade patronal nem negociando por conta própria ou alheia em concorrência com esta;
- j) Acatar as deliberações das comissões paritárias em matéria da sua competência.

Cláusula 13.^a

Garantias dos trabalhadores

É exclusivamente vedado às entidades patronais:

- 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 deste 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) Diminuir a remuneração ou baixar a categoria dos trabalhadores;
- d) Transferir os trabalhadores para outra localidade de trabalho, excepto havendo acordo do trabalhador;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços da entidade patronal ou das pessoas por ela indicadas;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador com a intenção de o prejudicar;
- g) Exigir do pessoal actividade manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais e possibilidades físicas e intelectuais ou que implique infracção deste contrato ou da lei em geral.

Cláusula 14.^a

Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto deste contrato

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2 — Salvo estipulação em contrário, 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 na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 15.^a

Horário de trabalho

1 — O período de trabalho semanal não poderá ser superior a quarenta horas, de segunda-feira a sábado, às 13 horas, para os trabalhadores do comércio e a trinta e sete horas e meia para os trabalhadores de escritório, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo dos períodos de menor duração que já estejam a ser praticados.

2 — O trabalho terá de ser prestado entre as 7 e as 20 horas, não podendo o intervalo para almoço ser inferior a uma hora nem superior a duas.

3 — O descanso obrigatório coincidirá sempre com o domingo.

4 — Para os trabalhadores admitidos após a entrada em vigor do contrato de trabalho, o dia de descanso complementar será gozado rotativamente de segunda-feira a sábado, sem prejuízo do estipulado no n.º 6 desta cláusula.

5 — Os trabalhadores que até à data de entrada em vigor do presente contrato gozem como descanso complementar o sábado à tarde, a partir das 13 horas, manterão este regime de descanso semanal.

6 — Qualquer alteração ao regime previsto no n.º 6 desta cláusula carece do prévio acordo escrito do trabalhador interessado.

7 — O trabalho prestado no período de sábado à tarde dará direito, para além da remuneração, a um subsídio de € 10,50 por cada sábado de tarde de trabalho prestado.

Cláusula 16.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.

3 — Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais de cento e vinte horas de trabalho suplementar por ano.

Cláusula 17.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

- a) 50% da retribuição na primeira hora;
- b) 75% da retribuição nas horas ou fracções subsequentes.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100% da retribuição por cada hora de trabalho efectuado.

Cláusula 18.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — A retribuição de trabalho nocturno será acrescida de 25% relativamente à retribuição normal.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 19.^a

Retribuições mínimas

1 — As retribuições certas mínimas auferidas pelos trabalhadores serão as constantes do anexo III e serão pagas mensalmente.

2 — A fórmula a considerar no cálculo de horas simples, para efeitos de remuneração do trabalho suplementar, diurno e nocturno, é a seguinte:

$$\frac{(\text{Remuneração mensal} \times 12)}{(\text{Horas de trabalho semanal} \times 52)}$$

3 — A fórmula a considerar para cálculo do valor diário é a seguinte:

$$\text{Remuneração mensal} / 30$$

4 — É inteiramente vedado às entidades patronais, seja a que título for, reter em seu poder os vencimentos dos seus trabalhadores.

Cláusula 20.^a

Subsídio de alimentação

As empresas obrigam-se a participar com um subsídio de alimentação de montante nunca inferior a € 2,50 em numérico ou senha por cada dia completo de trabalho.

Cláusula 21.^a

Retribuição de funções inerentes a diversas categorias

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a diversas categorias receberá o ordenado estipulado para a mais elevada, desde que a exerça com maior predominância.

Cláusula 22.^a

Substituição temporária

Sempre que um trabalhador substitua outro em categoria superior e por períodos que ultrapassem 30 dias sucessivos passará a receber o salário correspondente ao exercício dessa categoria enquanto se mantiver a ausência do substituído.

Cláusula 23.^a

Forma e tempo de cumprimento

1 — As entidades patronais deverão entregar aos trabalhadores no acto de pagamento dos ordenados um recibo donde constem os seguintes elementos: nome completo, número de inscrição na instituição de previdência, período a que a retribuição corresponde, descrição das importâncias a trabalho extraordinário e trabalho em dias de descanso semanal e feriados, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

2 — O pagamento será obrigatoriamente efectuado até ao último dia útil de cada mês.

Cláusula 24.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores terão direito a receber por ocasião do Natal uma retribuição complementar nunca inferior a um mês de ordenado.

2 — O cumprimento do estipulado no número anterior deverá ser efectuado até ao dia 15 de Dezembro, inclusive.

3 — No caso de ainda não ter um ano de serviço, o trabalhador receberá um subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de serviço.

4 — Cessando o contrato, este subsídio será pago em proporção dos meses de serviço prestado.

Cláusula 25.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 10% sobre a tabela do anexo III deste contrato por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de três diuturnidades.

2 — A primeira diuturnidade foi vencida em 1 de Maio de 1975, conforme POM publicada no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 31, de 22 de Agosto de 1975.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 26.^a

Descanso semanal e feriados

1 — São considerados feriados, equiparados para todos os efeitos a descanso semanal, com direito a remuneração por inteiro, os dias seguintes:

- 1 de Janeiro;
- Terça-feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa ou segunda-feira de Páscoa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1, 8 e 25 de Dezembro;
- Feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado ou, não havendo este, um outro dia, tendo em conta razões de tradição local.

2 — Nos dias 23, 24, 30 e 31 de Dezembro, quando coincidirem ao sábado, pelo trabalho prestado, no segundo período, observar-se-á um dia de descanso obrigatório a gozar na primeira semana de Janeiro.

3 — Em referência ao dia 24 (segundo período), os trabalhadores que necessitem de se deslocar do seu domicílio habitual para passarem com os familiares a quadra de Natal serão dispensados destes serviços desde que devidamente o justifiquem.

Cláusula 27.^a

Férias

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito a um período anual de férias de 22 dias úteis.

2 — Para efeitos de férias, são úteis os dias da 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 — Para os efeitos do número anterior, não são consideradas faltas as seguintes:

De dirigente, delegados sindicais e membros das CT pelo uso dos créditos de horas e dias e de faltas previstas no presente CCT;

- Licenças, dispensas ou ausências relativas à maternidade e paternidade e consultas pré-natais;
- As ausências não superiores a quatro horas por trimestre para se inteirarem da situação educativa dos filhos;
- As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins no 1.º grau na linha recta e no 2.º grau na linha colateral;
- As motivadas por exercício de funções como bombeiro voluntário;
- As dadas por doação de sangue;
- As motivadas por assistência inadiável ao agregado familiar;
- As originadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino.

5 — No caso de admissão, desde que ocorra no 1.º semestre, após seis meses de trabalho efectivo, os trabalhadores terão direito a um período de férias de dois dias úteis por cada mês de trabalho, até ao limite de 20 dias.

6 — Antes do início das férias, os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato receberão das entidades patronais a remuneração correspondente aos períodos de férias a que tenham direito, nos termos dos números anteriores, bem como um subsídio de montante igual ao da sua retribuição.

7 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano subsequente.

8 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa; em caso de desentendimento, deve a entidade patronal marcá-la de acordo com a lei vigente.

9 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa e vivam em economia comum deverá ser concedido, em princípio, o gozo simultâneo de férias.

10 — 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.

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

12 — 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 se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

13 — É nulo o acordo que importe renúncia ao gozo de férias ou à substituição por remuneração suplementar ou por qualquer outra vantagem.

14 — Cessando o contrato, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente aos períodos de férias vencidos e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição de um período de férias proporcional e respectivo subsídio ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

15 — Antes do início das férias e em conjunto com a remuneração correspondente, a entidade patronal pagará aos trabalhadores um subsídio equivalente aos dias de férias concedidos.

Cláusula 28.^a

Faltas

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.

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

4 — Quando seja praticado horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

Cláusula 29.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos de calendário;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, não separado de pessoas e bens, ou parentes afins no 1.º grau de linha recta, durante cinco dias consecutivos;
- c) As motivadas por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, durante dois dias consecutivos;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
- e) As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

g) Por ocasião do parto da mulher, durante cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho;

h) As prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

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

4 — Nos casos dos n.ºs 2 e 3, as referidas faltas não implicam perda de retribuição, com excepção do disposto na alínea d) no n.º 2, sem prejuízo do disposto na alínea f) da cláusula 12.^a

5 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

6 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

7 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

8 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

9 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos n.ºs 2 e 3.

10 — A entidade patronal pode descontar na remuneração do trabalhador a importância correspondente aos dias que faltou ao trabalho injustificadamente ou, se o trabalhador assim o preferir, diminuir de igual número de dias o período de férias, salvo o disposto no número seguinte.

11 — O período de férias não pode, porém, em qualquer hipótese ser reduzido a menos de dois terços do fixado na cláusula 26.^a

Cláusula 30.^a

Impedimentos prolongados

Os impedimentos prolongados serão regulamentados nos termos da lei vigente.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato

Cláusula 31.^a

Causas de extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Por reforma do trabalhador.

Cláusula 32.^a

Rescisão com justa causa

Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, comunicando à outra parte essa vontade de forma inequívoca.

Cláusula 33.^a

Justa causa de rescisão por parte da entidade patronal

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que pela sua gravidade e consequências torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com os outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão dos interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, e violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definidos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 34.^a

Justa causa de rescisão por parte do trabalhador

1 — O trabalhador tem direito a rescindir a contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito, com aviso prévio de dois meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 — O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância do aviso prévio, nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir as obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade.

Cláusula 35.^a

Proibição de despedimentos

1 — É proibido despedir sem justa causa qualquer trabalhador.

2 — Porém, se a entidade patronal despedir o trabalhador sem justa causa, fica obrigada a readmitir o trabalhador despedido e a indemnizá-lo de todos os prejuízos sofridos.

3 — Se o trabalhador o não pretender, a entidade patronal pagará como indemnização um mês de vencimento por cada ano de serviço.

§ único. A indemnização nunca poderá ser inferior a três meses de vencimento.

4 — Para o efeito do disposto nesta cláusula, qualquer fracção do 1.º ano de trabalho conta-se sempre como ano completo.

5 — Em caso de encerramento definitivo da empresa, quaisquer que sejam os motivos, os trabalhadores terão direito, pelo menos, às indemnizações fixadas no n.º 3 desta cláusula.

Cláusula 36.^a

Transmissão do estabelecimento

1 — Em caso de transmissão da exploração ou do estabelecimento, os contratos continuarão com a entidade patronal adquirente, considerando-se para todos os efeitos o tempo de trabalho na entidade transmitente.

§ 1.º Os contratos de trabalho poderão manter-se com a entidade transmitente se esta prosseguir a sua actividade noutra exploração ou estabelecimento e se os trabalhadores não preferirem que os contratos continuem com a entidade adquirente.

§ 2.º Se os contratos de trabalho continuarem com a entidade adquirente, esta será responsável pelo cumprimento de todas as obrigações emergentes daqueles contratos, ainda que constituídos anteriormente à transmissão, sem prejuízos do direito a regresso contra a entidade transmitente.

§ 3.º O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão. Para efeito deste parágrafo deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

2 — Se a entidade adquirente for regida por qualquer convenção de trabalho mais favorável aos trabalhadores transferidos, ficará esta obrigada a aplicá-la.

CAPÍTULO VIII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 37.^a

Trabalho feminino

1 — Sem prejuízo do disposto no Código de Trabalho (Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto), as entidades patronais são obrigadas a conceder aos trabalhadores ao seu serviço, as seguintes regalias:

- a) Dispensa durante o período de gravidez de tarefas que obriguem a posições incómodas e impliquem esforço físico ou transportes inadequados, devendo, sempre que possível, ser transferidas, a seu pedido ou a conselho médico, para serviços que não sejam prejudiciais ao seu estado, sem redução do ordenado que venham auferindo;
- b) Faltar durante 120 dias por ocasião do parto, sem perda de retribuição, desde que não goze na respectiva segurança social dos benefícios de maternidade, por motivo imputados à entidade patronal;
- c) Dispensa de dois períodos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, aos trabalhadores que amamentem os seus filhos e enquanto durar a amamentação, ou até um ano no caso de aleitação;
- d) Direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição normal, desde que devidamente comprovadas.

Cláusula 38.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores-estudantes que frequentem cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm direito à redução de horário, conforme as necessidades, sem prejuízo da sua remuneração.

2 — Aos trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou oficializado deverão as entidades patronais, na medida em que isso seja compatível com a organização do trabalho e sem prejuízo do disposto na Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto (Código do Trabalho).

3 — Os menores de 18 anos de idade do ensino oficial ou oficializado deverão deixar os locais de trabalho uma hora antes de terminar o período de trabalho diário,

sem prejuízo da retribuição, quando provarem que o horário das aulas assim o exige.

4 — Sempre que se verificarem faltas de aproveitamento ou assiduidade, poderão ser retiradas as regalias atrás citadas.

Cláusula 39.^a

Trabalho de menores

1 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas da entidade patronal, destinado a comprovar que possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

2 — 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 saúde e do desenvolvimento físico normal.

3 — Fica vedada aos menores de 18 anos de idade com a categoria de caixeiro-ajudante a descarga ou transporte de volumes ou mercadorias com peso superior a 20 kg.

CAPÍTULO IX

Comissões paritárias

Cláusula 40.^a

Constituição

1 — É criada uma comissão paritária, constituída por quatro vogais efectivos, sendo dois em representação do sindicato e dois em representação da associação patronal.

2 — Além dos representantes a que se refere o número anterior, poderão fazer parte da comissão, nas condições estabelecidas no n.º 3, dois assessores técnicos, designados um por cada parte.

3 — Os assessores técnicos referidos no número anterior tomarão parte nas reuniões, a fim de prestarem esclarecimentos técnicos julgados necessários, sem direito a voto.

4 — Os vogais serão designados pelas partes no prazo de 30 dias a contar da publicação deste CCT.

Cláusula 41.^a

Atribuições

Serão atribuições da comissão paritária, além das referidas por este contrato, as seguintes:

- a) Emitir pareceres e prestar informações sobre matéria de natureza técnica;
- b) Definir e equiparar novas categorias.

Cláusula 42.^a

Deliberações

1 — As deliberações acordadas pela comissão obrigam as empresas e o sindicato.

2 — As deliberações são tomadas por unanimidade ou maioria.

3 — As deliberações serão transmitidas às partes interessadas por carta registada.

CAPÍTULO X

Sanções

Cláusula 43.^a

Sanções disciplinares

1 — A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho, com perda de retribuição, até três dias por cada infracção, não podendo exceder, no seu total, 30 dias em cada ano civil;
- d) Despedimento.

2 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador, e a sua execução só pode ter lugar nos dois meses seguintes à decisão.

3 — Para efeitos da graduação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor e ao seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma pena por cada infracção.

Cláusula 44.^a

Exercício da acção disciplinar

1 — O processo disciplinar deve exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

2 — Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação do trabalho se a sua presença se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

3 — São devidas as contribuições à previdência sobre as remunerações correspondentes ao período da suspensão.

Cláusula 45.^a

Sanções abusivas

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

- a) Ter reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Exercer ou candidatar-se a funções de dirigente para o sindicato, segurança social, comissões paritárias ou delegado sindical;
- c) Em geral, invocar o cumprimento dos seus direitos e garantias.

§ único. Até prova em contrário, presumem-se abusivas as sanções referidas, ainda que aplicadas sob a

aparência de punição de outras faltas, quando levadas a efeito até seis meses após os factos mencionados nas alíneas a) e c) ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea b) ou da apresentação da candidatura a essas funções, caso não as venha a exercer, se já então, em qualquer dos casos, o trabalhador servia a mesma entidade patronal.

Cláusula 46.^a

Consequência da aplicação de sanções abusivas

A aplicação abusiva da suspensão prevista na cláusula anterior implicará para as entidades patronais o pagamento de indemnizações previstas por lei.

CAPÍTULO XI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 47.^a

Declaração de falência

A declaração judicial de falência da entidade patronal não faz caducar as obrigações deste contrato e demais disposições legais, competindo ao administrador da falência satisfazer integralmente as retribuições vencidas e vincendas enquanto subsistirem as relações de trabalho.

Cláusula 48.^a

Manutenção de regalias adquiridas

Da aplicação deste contrato não poderá resultar para qualquer trabalhador ao serviço da entidade patronal, à data da sua entrada em vigor, qualquer diminuição de ordenado ou redução de categoria nem cancelamento de quaisquer outras regalias já existentes.

ANEXO I

Profissionais de escritório

Director de serviços. — Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborador na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente de mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação política financeira e exercer a verificação dos custos.

Secretário-geral. — Nas associações ou federações ou outras entidades patronais similares, apoia a direcção, preparando as questões por ela a decidir, organizando e dirigindo superiormente a actividade dos serviços.

Chefe de departamento. — 1 — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias: exercer dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento de

actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

2 — As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade requerido.

3 — O chefe de secção coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige um departamento de serviço administrativo.

4 — O subchefe de secção tem como função a execução das tarefas mais qualificadas do escriturário; colabora directamente com o seu superior hierárquico e, no impedimento deste, dirige, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos e ou correlativos.

Categorias profissionais ou escalão:

Chefe de serviço;
Chefe de escritório;
Chefe de divisão;
Chefe de secção;
Subchefe de secção.

Inspector administrativo. — Tem como principal função a inspecção de delegações, agências e escritórios e empresas associadas, no que respeita à contabilidade e inspecção das mesmas.

Secretário da direcção. — Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir as actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização de assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos, escrituras.

Técnico de contas. — Para além das funções de contabilista ou de guarda-livros, subscreve a escrita da empresa.

Contabilista. — 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 a determinação de custos e resultados da exploração; elabora o plano de contas a utilizar para 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 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 contabi-

lidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral dos Impostos.

Tesoureiro. — Dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a 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.

Guarda-livros. — Ocupa-se da escrituração de registo 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; preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Caixa. — Tem a seu cargo as operações da caixa e 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 na nota de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Correspondente em línguas estrangeiras. — Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes o seguimento apropriado; lê, 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.

Assistente administrativo. — 1 — Executa várias tarefas que variam conforme a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes 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 das compras e vendas; recebe pedidos de informação, 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 informação 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.

2 — Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas com vista ao pagamento de salários ou outros fins. Para este efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas, verifica as horas de presença do pessoal, segundo as respectivas fichas de ponto; calcula através das fichas de trabalho os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se o conjunto de tempos indicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída de pessoal junto de relógios de ponto ou outros dispositivos de controlo e, por vezes, comunica ou faz justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

Categorias profissionais ou escalões: I, II, III e estagiário.

Recepcionista. — Recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Categorias profissionais ou escalões: 1.^a, 2.^a e estagiário.

Analista de sistemas. — Concede e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondem aos fins em vista, tendo em conta os meios e tratamento disponíveis; 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 de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalidade das operações; prepara os 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 da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

Programador. — Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador, recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros pro-

cessos (pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador).

Telefonista. — 1 — 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.

2 — As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com as seguintes exigências: manipulação de comutação com capacidade superior a aparelhos de 16 postos suplementares, manipulação de aparelhos de comutação com capacidade igual ou inferior a 16 postos suplementares.

Cobrador. — Procede fora dos escritórios a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efectua funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente de informação e fiscalização.

Contínuo. — Executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar diversos serviços análogos, tais como entregas de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

Porteiro. — Atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; vigia e controla as entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos; recebe a correspondência.

Guarda. — Assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações do escritório e de outros valores que lhe estejam confiados, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

Paquete. — Trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços referidos na definição de funções dos contínuos.

Trabalhador de limpeza. — Limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpeza e arrumação.

Profissionais de comércio

Gerente comercial. — É o trabalhador que, com poderes de representação da firma, tem a seu cargo a direcção do estabelecimento.

Chefe de vendas. — É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa.

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

Caixeiro-chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção do estabelecimento.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes e de praça, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção do seus inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

Vendedor ou caixeiro-viajante. — É o trabalhador que promove vendas por conta exclusiva da entidade patronal, habitualmente fora do estabelecimento.

Prospector de vendas. — Verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos ou serviços 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 ou serviços se destinam. Pode eventualmente organizar exposições.

Caixeiro. — É o trabalhador que vende mercadorias, no comércio, por grosso ou a retalho. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas; elabora notas de encomenda e transmite-as para execução; cuida da arrumação da mercadoria. É, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado como primeiro, segundo ou terceiro-caixeiro.

Caixeiro-ajudante. — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem e se prepara para a categoria de caixeiro.

Caixa. — É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços; verifica as somas devidas, recebe o dinheiro, passa recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações, em folhas de caixa e recebe cheques.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os profissionais e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Fiel de armazém. — Superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou produtos; executa ou fiscaliza os respectivos documentos, responsabilizando-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou produtos; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; colabora com o superior hierárquico na organização do material do armazém.

Chefe de compras. — É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda do estabelecimento.

Encarregado de loja. — É o trabalhador que, num supermercado ou hipermercado, dirige e coordena o serviço e o trabalho dentro do estabelecimento; controla as compras e as vendas; orienta a actividade de todos os trabalhadores do estabelecimento.

Operador de supermercado. — É o trabalhador que, num supermercado ou hipermercado, desempenha as tarefas inerentes à conferência de mercadorias, sua marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída de mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor. Colabora nos inventários periódicos; pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas em regime de adscrição e cada uma das funções ou em regime de rotação por todas as funções. Pode também proceder à reposição dos produtos nas prateleiras ou locais de venda.

Expositor e ou decorador. — É o trabalhador que concebe e executa o arranjo de montras ou locais de exposição, segundo o seu sentido estético.

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

Embalador. — É o trabalhador que acondiciona e ou desembala produtos diversos por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua exposição ou armazenamento.

Servente. — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém ou de outras tarefas indiferenciadas.

ANEXO III

Tabela salarial

(Em euros)

	Remunerações	
	De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004	De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004
Escritório		
A		
Director de serviços, secretário-geral, inspector administrativo, chefe de departamento, chefe de serviços, chefe de escritório, chefe de divisão, contabilista, analista de sistemas, programador, técnico de contas, tesoureiro	550	566,50
B		
Chefe de secção, guarda-livros	497,50	512,50
C		
Secretário de direcção, correspondente em línguas estrangeiras, subchefe de secção	466,50	480,50
D		
Assistente administrativo I, caixa	461	475
E		
Assistente administrativo II, rececionista, cobrador	428	441
F		
Assistente administrativo III, telefonista	398,50	410,50

(Em euros)

	Remunerações	
	De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004	De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004
G		
Estagiário recepcionista, contínuo, porteiro, guarda	368,50	380
H		
Estagiário para administrativo do 2.º ano	366	377
I		
Estagiário para administrativo do 1.º ano, trabalhador de limpeza	(*) 360,50	(*) 371,50
J		
Paquete até 17 anos	(*) 323	(*) 333
Comércio		
A		
Gerente comercial, chefe de vendas, chefe de compras, encarregado de loja	535	551,50
B		
Caixeiro-encarregado	480,50	495
C		
Caixeiro chefe de secção, inspector de vendas, encarregado de armazém ...	453	467
D		
Primeiro-caixeiro, prospector de vendas, operador especializado, fiel de armazém, vendedor ou caixeiro viajante, expositor ou decorador	447	460,50
E		
Segundo-caixeiro, operador de 1.ª	416	428,50
F		
Terceiro-caixeiro, operador de 2.ª caixa de balcão, distribuidor	389,50	401,50
G		
Servente, embalador	366	377
H		
Caixeiro ajudante do 2.º ano	(*) 346,50	(*) 357
Caixeiro ajudante do 1.º ano	(*) 338,50	(*) 349

Porto, 29 de Julho de 2005.

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

António Ferreira Neto Taveira, mandatário.

Pela Associação Comercial, Industrial e Serviços de Bragança:

António José Monteiro de Carvalho, mandatário.
Manuel de Jesus Lopes, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial de Mirandela:

Jorge Gomes Pires Morais, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial de Macedo de Cavaleiros:

António José Teixeira Cunha, mandatário.
José Bernardino Silva Moreira, mandatário.

Informação da 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.
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas.
Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta.
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo.
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

(*) O CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte foi extinto, integrando-se no CESP (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004).

CCT entre a ASCOOP — Assoc. das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FEP-CES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outras — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

CCT entre a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outras e a ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 41, de 29 de Outubro de 1983, 41, de 8 de Novembro de 1984, 41, de 8 de Novembro de 1985, 41, de 8 de Novembro de 1986, 41, de 8 de Novembro de 1987, 41, de 8 de Novembro de 1988, 40, de 30 de Outubro de 1989, 7, de 22 de Fevereiro de 1991, 13, de 8 de Abril de 1992, 14, de 15 de Abril de 1993, 14, de 15 de Abril de 1994, 13, de 8 de Abril de 1995, 13, de 8 de Abril de 1996, 15, de 22 de Abril de 1997, 17, de 8 de Maio de 1999, 23, de 22 de Junho de 2000, 22, de 15 de Junho de 2001, 27, de 22 de Julho de 2002, e 29, de 8 de Agosto de 2003.

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, do 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 dis-

trito 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 a 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 de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005.

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 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 € 39 mensais (de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004) e de € 40 mensais (de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005).

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

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 24.^a

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 uma, até ao limite de cinco, por cada cinco anos de antiguidade.

2 — No caso de promoção, os trabalhadores mantêm a(s) diuturnidade(s) já vencida(s) e o direito às restantes até ao limite estabelecido no n.º 1.

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 € 26,50 (de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004) e de € 27,20 (de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005), 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.^a-A

Os trabalhadores têm direito a um subsídio diário para refeição no valor de € 3,40 (de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004) e de € 3,50 (de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005) por cada dia efectivo de trabalho.

ANEXO I

Categorias profissionais

Grupo A

Trabalhadores de armazém

Categorias e definição

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, engarrafa-

mento) 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/adegas; promove a implementação de novos sistemas de produção de forma a diminuir os custos e melhorar a qualidade; fiscaliza o cumprimento da regulamentação.

ANEXO II

Condições de admissão e acessos

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 serão classificados como enólogo.

ANEXO II-A

Criação de nova categoria e enquadramentos

Enólogo — nível A da tabela B.

Enólogo (estagiário) — nível D da tabela B.

Novo enquadramento (para 2005) da tabela B:

- O nível G funde-se com o nível F;
- O nível H passa a nível G;
- O nível I passa a nível H;
- O nível J passa a nível I;
- O nível L passa a nível J;
- O nível M passa a nível L;
- O nível N passa a nível M;
- O nível N é eliminado.

ANEXO III

Retribuições mínimas mensais

Tabela A

Serviços administrativos e auxiliares

(Em euros)

Grupos	Categorias	Remunerações (de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004)	Remunerações (de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005)
I	Chefe de escritório Director de serviços Analista de sistemas	805	824
II	Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços Tesooureiro Contabilista/técnico de contas	767	785
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador Chefe de vendas	649	664

(Em euros)

Grupos	Categorias	Remunerações (de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004)	Remunerações (de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005)
IV	Assistente administrativo (*) Secretário de direcção Correspondente em línguas estrangeiras	603	617
V	Primeiro-escriturário Caixa Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira Operador de computador de 1.ª (*) Promotor de vendas e vendedor	582,50	596
VI	Segundo-escriturário Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Operador de computador de 2.ª (*) Cobrador	549,50	562,50
VII	Telefonista de 1.ª	493	504,50
VIII	Telefonista de 2.ª Contínuo de 1.ª Porteiro Guarda Estagiário	456,50	467,50
IX	Servente de limpeza Contínuo de 2.ª	404	414

Tabela B

Trabalhadores de armazém

(Em euros)

Grupos	Categorias	Remunerações (de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004)
A	Analista principal Engenheiro técnico agrário	692,50
B	Caixeiro-encarregado Controlador de qualidade Encarregado geral de armazém	642
C	Caixeiro chefe de secção Mestre de oficina Encarregado de fogueiro	620,50
D	Engenheiro técnico agrário estagiário	599
E	Adegueiro Ajudante de controlador de qualidade ... Analista químico Chefe de enchimento (*) Encarregado de armazém Encarregado de tanoaria Fogueiro de 1.ª Oficial de electricista Serralheiro	562,50

(Em euros)

Grupos	Categorias	Remunerações (de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004)
F	Motorista de pesados	515
G	Ajudante de adegueiro	514,50
	Ajudante de encarregado de armazém ...	
	Ajudante de encarregado de tanoaria	
	Fogoeiro de 2. ^a	
H	Analista químico estagiário	478
	Caixeiro	
	Carpinteiro de embalagens ou caixoteiro ...	
	Construtor de tonéis e balseiros	
	Destilador	
	Fiel de armazém	
	Fogoeiro de 3. ^a	
	Motorista de ligeiros	
	Operador de máquinas	
	Preparador químico	
	Tanoeiro de 1. ^a	
	Trolha ou pedreiro de acabamentos	
I	Lubrificador	465,50
	Pré-oficial electricista	
	Preparador de vinhos espumosos	
	Preparador de vinhos/vinagre/licores (*)	
J	Ajudante de motorista	458
	Barrileiro	
	Chegador do 3. ^o ano	
	Distribuidor	
	Profissional de armazém (a)	
	Servente de viaturas de carga	
	Tanoeiro de 2. ^a	
	Trabalhador não diferenciado (tanoeiro)	
L	Caixeiro-ajudante	413
	Chegador do 2. ^o ano	
	Operador de enchimento/engarrafador (*)	
M	Chegador do 1. ^o ano	401,50
	Profissional de armazém (adaptação)	
N	Operador de enchimento/engarrafador (adaptação) (*)	393
	Mecânico praticante (tanoeiro)	

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

Tabela B-1

Trabalhadores de armazém

(Em euros)

Grupos	Categorias	Remunerações (de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005)
A	Analista principal	708,50
	Engenheiro técnico agrário	
	Enólogo	
B	Caixeiro-encarregado	657
	Controlador de qualidade	
	Encarregado geral de armazém	

(Em euros)

Grupos	Categorias	Remunerações (de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005)
C	Caixeiro chefe de secção	635
	Mestre de oficina	
	Encarregado de fogoeiro	
D	Engenheiro técnico agrário estagiário	613
	Enólogo (estagiário)	
E	Adegueiro	575,50
	Ajudante de controlador de qualidade ...	
	Analista químico	
	Chefe de enchimento (*)	
	Encarregado de armazém	
	Encarregado de tanoaria	
	Fogoeiro de 1. ^a	
	Oficial de electricista	
	Serralheiro	
	Trolha ou pedreiro de acabamentos	
F	Ajudante de adegueiro	527
	Ajudante de encarregado de armazém ...	
	Ajudante de encarregado de tanoaria	
	Fogoeiro de 2. ^a	
G	Analista químico estagiário	489
	Caixeiro	
	Carpinteiro de embalagens ou caixoteiro ...	
	Construtor de tonéis e balseiros	
	Destilador	
	Fiel de armazém	
	Fogoeiro de 3. ^a	
	Motorista de ligeiros	
	Operador de máquinas	
	Preparador químico	
	Tanoeiro de 1. ^a	
	Trolha ou pedreiro de acabamentos	
H	Lubrificador	476,50
	Pré-oficial electricista	
	Preparador de vinhos espumosos	
	Preparador de vinhos/vinagre/licores (*)	
I	Ajudante de motorista	469
	Barrileiro	
	Chegador do 3. ^o ano	
	Distribuidor	
	Profissional de armazém (a)	
	Servente de viaturas de carga	
	Tanoeiro de 2. ^a	
	Trabalhador não diferenciado (tanoeiro)	
J	Caixeiro-ajudante	423
	Chegador do 2. ^o ano	
	Operador de enchimento/engarrafador (*)	
L	Chegador do 1. ^o ano	411,50
	Profissional de armazém (adaptação)	
M	Operador de enchimento/engarrafador (adaptação) (*)	403
	Mecânico praticante (tanoeiro)	

(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 *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 91 empresas e 1490 trabalhadores.

Lisboa, 12 de Maio de 2005.

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

José António Marques, mandatário.

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

José António Marques, mandatário.

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

José António Marques, mandatário.

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

António Aurélio Barroso Carvalho, presidente.
Luís António Gomes Santos, vice-presidente.
Fernando Adriano Pinto, tesoureiro.

Texto consolidado

CCT entre a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e a ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 41, de 29 de Outubro de 1983, 41, de 8 de Novembro de 1984, 41, de 8 de Novembro de 1985, 41, de 8 de Novembro de 1986, 41, de 8 de Novembro de 1987, 41, de 8 de Novembro de 1988, 40, de 30 de Outubro de 1989, 7, de 22 de Fevereiro de 1991, 13, de 8 de Abril de 1992, 14, de 15 de Abril de 1993, 14, de 15 de Abril de 1994, 13, de 8 de Abril de 1995, 13, de 8 de Abril de 1996, 15, de 22 de Abril de 1997, 17, de 8 de Maio de 1999, 23, de 22 de Junho de 2000, 22, de 15 de Junho de 2001, 27, de 22 de Julho de 2002, e 29, de 8 de Agosto de 2003.

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, do distrito de Viseu, nos concelhos de Águeda, Mealhada, Anadia, Vagos, Ílhavo, Albergaria-a-Velha, Aveiro, Sever do Vouga, Estarreja, Murtosa e Oliveira do Bairro, do distrito de Aveiro, e nos concelhos de Seia, Manteigas, Gouveia, Sabugal, Guarda, Celorico da Beira, Trancoso, Meda, Figueira de Castelo Rodrigo, Almeida e Pinhel, do 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 vigiará 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 de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005.

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 comprovarão 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.^a

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.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Passar atestados de comportamento e competência profissionais 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 profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos termos previstos neste contrato;
- g) Prestar às entidades competentes, quando pedidos, todos os elementos 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.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos que não estejam expressamente autorizados a revelar;
- c) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Defender os legítimos interesses da 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.^a

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.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1 — A entidade patronal, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se 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.^a

Transmissão do estabelecimento

1 — Em caso de trespasse, 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.^a

Horário de trabalho

1 — O horário de trabalho é fixo e não poderá ultrapassar as quarenta 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 quarenta 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.^a

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

3 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas 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.^a

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.^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 € 39 mensais (de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004) e de € 40 mensais (de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005).

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.^a

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 do trabalho

Cláusula 17.^a

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 variável, 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.^a

Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

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

2 — Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder

um total de 60 dias, seguidos ou não, findo o qual será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental. Durante este período vencerá de acordo com o critério estabelecido no n.º 1 da cláusula 19.^a

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

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

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

Cláusula 19.^a

Substituições temporárias

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

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

Cláusula 20.^a

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.^a

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.^a

Comissionistas

Não é permitido à entidade patronal ter comissionistas, salvo se devidamente colectados.

Cláusula 23.^a

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.^a

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 uma, 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.^a

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 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 — 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 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 acuidade de trabalho, devendo as entidades patronais efectuar as comunicações legais às instituições de seguro respectivas.

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 € 26,50 (de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004) e de € 27,20 (de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005), 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.^a-A

Os trabalhadores têm direito a um subsídio diário para refeição no valor de € 3,40 (de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004) e de € 3,50 (de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005) por cada dia efectivo de trabalho.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 27.^a

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 trabalha-

dor, 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 ao 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 de o 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 ao 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 um dia de trabalho.

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

Cláusula 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.^a

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.^a cuja justificação não seja aceite pela entidade patronal.

Cláusula 33.^a

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.^a não determinam perda da retribuição nem diminuição de férias.

2 — As faltas prévia 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.^a não determinam diminuição do período de férias nem perda de retribuição, até aos limites de crédito de horas concedidas nos seguintes termos:

- a) Quarenta e cinco horas por mês — para dirigentes sindicais ou da Previdência;
- b) Dez 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

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 34.^a

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.^a

Sanções disciplinares

1 — Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário e culposo, quer conste de acção quer de 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.^a

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.^a

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.^a

Exercício do poder disciplinar

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

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

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

4 — O trabalhador dispõe de um prazo de 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 recepção 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.^a

Princípio geral

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abrangem, nos termos dos respectivos regulamentos.

CAPÍTULO X

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 40.^a

1 — As entidades patronais instalarão o seu pessoal em boas condições de higiene e deverão prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

2 — Aos profissionais que trabalham com óleos e combustíveis e aos sujeitos à humidade e à intempérie, a entidade patronal obriga-se a fornecer gratuitamente equipamento de protecção.

CAPÍTULO XI

Direitos especiais

Cláusula 41.^a

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.^a

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.^a

Trabalhadores-estudantes

Esta matéria é regulada pelo estatuto do trabalhador-estudante.

Cláusula 44.^a

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 (numérico, 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.^a

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.^a

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.^a

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.^a 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.^a

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

Cláusula 49.^a

Complemento de pensão por invalidez

1 — No caso de incapacidade permanente parcial ou absoluta para o trabalho habitual 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 invalidez, 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.^a

Complemento do subsídio por acidente de trabalho

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

Cláusula 51.^a

As cláusulas 48.^a e 49.^a 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.^a

Garantia da manutenção de regalias

As disposições do presente CCT expressamente se consideram, no seu conjunto, mais favoráveis para os trabalhadores do 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.^a

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

Adegueiro. — É o trabalhador que numa adegas cooperativa é responsável pela adegas e por todas as operações nela realizadas.

Ajudante de adegueiro. — É o trabalhador que coadjuva o adegueiro e o substitui nos seus impedimentos.

Ajudante de controlador de qualidade. — É o trabalhador que coadjuva o controlador de qualidade e o substitui nas suas 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. — 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 inspeções 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 ope-

rações 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/adegas; 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 sob a rolha no decurso da preparação dos vinhos espumosos.

Preparador de vinhos/vinagres/licores. — 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 as características requeridas; efectua lotes de vinho de acordo com as especificações recebidas, procedendo às ligações necessárias e accionando o sistema de bobagem 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 a 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.

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 o 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 maneira 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 conserta 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 o 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 transportadas. 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

Fogoeiros

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 contrato 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 os ordi-nogramas 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.

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 a função de técnico 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, ana-

lisando 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 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 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; 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; 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 escritório ou se prepara para esta função.

Esteno-dactilógrafo. — 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., preparando suportes de apoio e atendendo às mensagens do computador. Assina e estabelece uma relação de 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.

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

2.2 — Um ajudante de encarregado de armazém por cada grupo de 10 trabalhadores de armazém;

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

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

3 — Acesso:

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

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

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

3.4 — O 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/engarrafados.

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 classificados como enólogo.

Trabalhadores de escritório e correlativos

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 um 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 um 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.^a, logo que completem quatro anos de antiguidade na categoria, serão promovidos a operadores de computador de 1.^a

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 a 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.^a, logo que completem dois anos de antiguidade na categoria, serão promovidos a contínuos de 1.^a

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.^a, 2.^a e 1.^a 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 engenheiros técnicos agrários.

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

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

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

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

3 — Aprendizagem e acesso:

3.1 — A duração da aprendizagem é de três anos, divididos para 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 II-A

Criação de nova categoria e enquadramentos

Enólogo — nível A da tabela B.

Enólogo estagiário — nível D da tabela B.

Novo enquadramento (para 2005) da tabela B:

- O nível G funde-se com o nível F;
- O nível H passa a nível G;
- O nível I passa a nível H;
- O nível J passa a nível I;
- O nível L passa a nível J;
- O nível M passa a nível L;
- O nível N passa a nível M;
- O nível N é eliminado.

ANEXO III

Retribuições mínimas mensais

Tabela A

Serviços administrativos e auxiliares

(Em euros)

Grupos	Categorias	Remunerações (de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004)	Remunerações (de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005)
I	Chefe de escritório Director de serviços Analista de sistemas	805	824
II	Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços Tesoureiro Contabilista/técnico de contas ...	767	785
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador Chefe de vendas	649	664
IV	Assistente administrativo (*) ... Secretário de direcção Correspondente em línguas estrangeiras	603	617
V	Primeiro-escriturário Caixa Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira Operador de computador de 1. ^a (*) Promotor de vendas e vendedor	582,50	596

(Em euros)

Grupos	Categorias	Remunerações (de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004)	Remunerações (de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005)
VI	Segundo-escriturário Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Operador de computador de 2. ^a (*) Cobrador	549,50	562,50
VII	Telefonista de 1. ^a	493	504,50
VIII	Telefonista de 2. ^a Contínuo de 1. ^a Porteiro Guarda Estagiário	456,50	467,50
IX	Servente de limpeza Contínuo de 2. ^a	404	414

Tabela B

Trabalhadores de armazém

(Em euros)

Grupos	Categorias	Remunerações (de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004)
A	Analista principal Engenheiro técnico agrário	692,50
B	Caixeiro-encarregado Controlador de qualidade Encarregado geral de armazém	642
C	Caixeiro-chefe de secção Mestre de oficina Encarregado de fogueiro	620,50
D	Engenheiro técnico agrário estagiário	599
E	Adegueiro Ajudante de controlador de qualidade Analista químico Chefe de enchimento (*) Encarregado de armazém Encarregado de tanoaria Fogueiro de 1. ^a Oficial de electricista Serralheiro	562,50
F	Motorista de pesados	515
G	Ajudante de adegueiro Ajudante de encarregado de armazém Ajudante de encarregado de tanoaria Fogueiro de 2. ^a	514,50
H	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	478

(Em euros)

Grupos	Categorias	Remunerações (de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004)
I	Lubrificador Pré-oficial electricista Preparador de vinhos espumosos Preparador de vinhos/vinagre/licores (*)	465,50
J	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) ...	458
L	Caixeiro-ajudante Chegador do 2. ^o ano Operador de enchimento/engarrafador (*) ..	413
M	Chegador do 1. ^o ano Profissional de armazém (adaptação)	401,50
N	Operador de enchimento/engarrafador (adaptação) (*) Mecânico praticante (tanoeiro)	393

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

Tabela B-1

Trabalhadores de armazém

(Em euros)

Grupos	Categorias	Remunerações (de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005)
A	Analista principal Engenheiro técnico agrário Enólogo	708,50
B	Caixeiro-encarregado Controlador de qualidade Encarregado geral de armazém	657
C	Caixeiro-chefe de secção Mestre de oficina Encarregado de fogueiro	635
D	Engenheiro técnico agrário estagiário Enólogo (estagiário)	613
E	Adegueiro Ajudante de controlador de qualidade Analista químico Chefe de enchimento (*) Encarregado de armazém Encarregado de tanoaria Fogueiro de 1. ^a Oficial de electricista Serralheiro	575,50
F	Ajudante de adegueiro Ajudante de encarregado de armazém Ajudante de encarregado de tanoaria Fogueiro de 2. ^a Motorista de pesados	527

(Em euros)

Grupos	Categorias	Remunerações (de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005)
G	Analista químico estagiário Caixeiro Carpinteiro embalagens ou caixoteiro Construtor de tonéis e balseiros Destilador Fiel de armazéns Fogoeiro de 3. ^a Motorista de ligeiros Operador de máquinas Preparador químico Tanoeiro de 1. ^a Trolha ou pedreiro de acabamentos	489
H	Lubrificador Pré-oficial electricista Preparador de vinhos espumosos Preparador de vinhos/vinagre/licores (*)	476,50
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) ...	469
J	Caixeiro-ajudante Chegador do 2. ^o ano Operador de enchimento/engarrafados (*) ..	423
L	Chegador do 1. ^o ano Profissional de armazém (adaptação)	411,50
M	Operador de enchimento/engarrafados (adaptação) (*) Mecânico praticante (tanoeiro)	403

(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.

Tabela B-1

Trabalhadores de armazém

Declaração dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 91 empresas e 1490 trabalhadores.

Lisboa, 12 de Maio de 2005.

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

José António Marques, mandatário.

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

José António Marques, mandatário.

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

José António Marques, mandatário.

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

António Aurélio Barroso Carvalho, presidente.
Luís António Gomes Santos, vice-presidente.
Fernando Adriano Pinto, 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, Comércio e Serviços da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

(*) O CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte foi extinto, integrando-se no CESP (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 29 de 8 de Agosto de 2004).

14 de Outubro de 2004.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, representa os 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;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;
Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;
Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Floresta e Pecuária;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores.

Lisboa, 8 de Julho de 2005. — A Direcção Nacional da FESAHT: *Joaquim Pereira Pires — Alfredo Filipe Cataluna Malveiro.*

Declaração

A FSTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes Sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
- Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
- Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;
- Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
- Sindicato dos Profissionais Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra de Heroísmo.

Depositado em 13 de Setembro de 2005, a fl. 107 do livro n.º 10, com o n.º 211/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Assoc. Portuguesa de Radiodifusão — APR e o STT — Sind. dos Trabalhadores das Telecomunicações e Comunicação Audiovisual e outro — Alteração salarial e outras.

A Associação Portuguesa de Radiodifusão — APR, o STT — Sindicato dos Trabalhadores das Telecomunicações e Comunicação Audiovisual e o SMAV — Sin-

dicato dos Meios Audiovisuais, entidades outorgantes do contrato colectivo de trabalho para os profissionais do sector de radiodifusão publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de Julho de 2004, acordam em rever este instrumento de regulamentação de trabalho nos seguintes termos:

Área geográfica de aplicação — o presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional;

Âmbito do sector de actividade e profissional de aplicação — o presente contrato obriga, por um lado, as empresas licenciadas para o exercício da actividade de radiodifusão sonora filiadas na Associação Portuguesa de Radiodifusão e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual e pelo Sindicato dos Meios Audiovisuais;

Número de trabalhadores e empregadores abrangidos pelo CCT:

Trabalhadores — 570;
Empregadores — 213.

I — Alteração do clausulado:

Na cláusula 21.^a — alteração do n.º 4:

«4 — Qualquer alteração do horário estabelecido só poderá efectuar-se com o acordo do trabalhador. Havendo situações controvertidas, qualquer das partes pode submetê-la à decisão da comissão arbitral prevista na cláusula 82.^a»

Na cláusula 35.^a — inclusão do n.º 3:

«3 — Nas rádios que se associem entre si, nos termos do artigo 30.º da Lei n.º 4/2001, de 23 de Fevereiro, aplica-se a tabela mais favorável para os trabalhadores, aplicável às rádios associadas.»

Na cláusula 41.^a — alteração da forma de cálculo do subsídio de refeição:

«Os trabalhadores das empresas abrangidas pela tabela A têm direito a um subsídio diário de refeição no valor mínimo equivalente a 1% do valor salarial do nível 1 da referida tabela, constante do anexo III.

Os trabalhadores das empresas abrangidas pelas restantes tabelas têm direito a um subsídio diário de refeição no valor mínimo equivalente a 0,85% do valor salarial do nível 1 da respectiva tabela, constante do anexo III.»

ANEXO II

Níveis e escalões profissionais

Nível	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Jornalista	E		1		2		3		4		5		6			
Radialista			1		2		3		4		5		6			
Locutor		1		2		3		4		5		6				
Técnico multimédia			1		2		3		4		5		6			
Técnico de som		1		2		3		4		5		6				

Nível	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Sonorizador		1		2		3		4		5		6				
Técnico de electrónica			1		2		3		4		5		6			
Mec. antenas/electr.		1		2		3		4		5		6				
Técnico de vendas			1		2		3		4		5		6			
Técnico de secretariado			1		2		3		4		5		6			
Técnico administrativo		1		2		3		4		5		6				
Recepcionista	1	2	3		4		5		6							
Telefonista	1	2	3		4		5		6							
Auxiliar de serviços	1	2	3		4		5		6							
Motorista	1	2	3		4		5		6							
Trab. de limpeza	1	2														
Coord. de produção																×
Coord. de serv. técnicos																×
Realizador															×	
Produtor															×	
Director de vendas																×
Chefe de vendas																×
Director de serviços																×
Chefe de secção																×
Editor													×			
Editor-chefe														×		
Chefe de redacção																×

Nível 1:

Jornalista estagiário;
 Recepcionista do 1.º escalão;
 Telefonista do 1.º escalão;
 Auxiliar de serviços do 1.º escalão;
 Motorista do 1.º escalão;
 Trabalhador de limpeza do 1.º escalão.

Nível 2:

Locutor do 1.º escalão;
 Técnico de som do 1.º escalão;
 Sonorizador do 1.º escalão;
 Mecânico de antenas/electricista do 1.º escalão;
 Técnico administrativo do 1.º escalão;
 Recepcionista do 2.º escalão;
 Telefonista do 2.º escalão;
 Auxiliar de serviços do 2.º escalão;
 Motorista do 2.º escalão;
 Trabalhador de limpeza do 2.º escalão.

Nível 3:

Jornalista do 1.º escalão;
 Radialista do 1.º escalão;
 Técnico multimédia do 1.º escalão;
 Técnico de electrónica do 1.º escalão;
 Técnico de vendas do 1.º escalão;
 Técnico de secretariado do 1.º escalão;
 Recepcionista do 3.º escalão;
 Telefonista do 3.º escalão;
 Auxiliar de serviços do 3.º escalão;
 Motorista do 3.º escalão.

Nível 4:

Locutor do 2.º escalão;
 Técnico de som do 2.º escalão;
 Sonorizador do 2.º escalão;
 Mecânico de antenas/electricista do 2.º escalão;
 Técnico administrativo do 2.º escalão.

Nível 5:

Jornalista do 2.º escalão;
 Radialista do 2.º escalão;
 Técnico multimédia do 2.º escalão;
 Técnico de electrónica do 2.º escalão;
 Técnico de vendas do 2.º escalão;
 Técnico de secretariado do 2.º escalão;
 Recepcionista do 4.º escalão;
 Telefonista do 4.º escalão;
 Auxiliar de serviços do 4.º escalão;
 Motorista do 4.º escalão.

Nível 6:

Locutor do 3.º escalão;
 Técnico de som do 3.º escalão;
 Sonorizador do 3.º escalão;
 Mecânico de antenas/electricista do 3.º escalão;
 Técnico administrativo do 3.º escalão.

Nível 7:

Jornalista do 3.º escalão;
 Radialista do 3.º escalão;
 Técnico multimédia do 3.º escalão;
 Técnico de electrónica do 3.º escalão;
 Técnico de vendas do 3.º escalão;
 Técnico de secretariado do 3.º escalão;
 Recepcionista do 5.º escalão;
 Telefonista do 5.º escalão;
 Auxiliar de serviços do 5.º escalão;
 Motorista do 5.º escalão.

Nível 8:

Locutor do 4.º escalão;
 Técnico de som do 4.º escalão;
 Sonorizador do 4.º escalão;
 Mecânico de antenas/electricista do 4.º escalão;
 Técnico administrativo do 4.º escalão.

Nível 9:

Jornalista do 4.º escalão;
Radialista do 4.º escalão;
Técnico multimédia do 4.º escalão;
Técnico de electrónica do 4.º escalão;
Técnico de vendas do 4.º escalão;
Técnico de secretariado do 4.º escalão;
Recepcionista do 6.º escalão;
Telefonista do 6.º escalão;
Auxiliar de serviços do 6.º escalão;
Motorista do 6.º escalão.

Nível 10:

Locutor do 5.º escalão;
Técnico de som do 5.º escalão;
Sonorizador do 5.º escalão;
Mecânico de antenas/electricista do 5.º escalão;
Técnico administrativo do 5.º escalão.

Nível 11:

Jornalista do 5.º escalão;
Radialista do 5.º escalão;
Técnico multimédia do 5.º escalão;
Técnico de electrónica do 5.º escalão;
Técnico de vendas do 5.º escalão;
Técnico de secretariado do 5.º escalão.

Nível 12:

Locutor do 6.º escalão;
Técnico de som do 6.º escalão;
Sonorizador do 6.º escalão;
Mecânico de antenas/electricista do 6.º escalão;
Técnico administrativo do 6.º escalão.

Nível 13:

Jornalista do 6.º escalão;
Radialista do 6.º escalão;
Técnico multimédia do 6.º escalão;
Técnico de electrónica do 6.º escalão;
Técnico de vendas do 6.º escalão;
Técnico de secretariado do 6.º escalão;
Editor.

Nível 14:

Editor-chefe.

Nível 15:

Realizador;
Produtor;
Chefe de vendas;
Chefe de secção.

Nível 16:

Coordenador de produção;
Coordenador dos serviços técnicos;
Director de vendas;
Director de serviços;
Chefe de redacção.

II — Alteração dos valores das tabelas salariais:

Anexo III, «Tabelas salariais»:

O índice 100 das tabelas salariais constantes do anexo III é actualizado em 2,5 %, fixando-se o seu valor em € 380,60.

Nível	Índices			
	Tabela A	Tabela B	Tabela C	Tabela D
1	120	110	100	100
2	130	115	105	105
3	145	120	110	105
4	155	125	115	110
5	170	135	120	110
6	180	140	125	115
7	195	145	130	120
8	210	150	135	125
9	225	155	140	125
10	240	160	145	130
11	255	160	145	130
12	270	165	150	135
13	285	165	155	140
14	290	170	160	150
15	300	175	165	155
16	310	180	175	160

(Em euros)

Nível	Remunerações mínimas			
	Tabela A	Tabela B	Tabela C	Tabela D
1	456,72	418,66	380,60	380,60
2	494,78	437,69	399,63	399,63
3	551,87	456,72	418,66	399,63
4	589,93	475,75	437,69	418,66
5	647,02	513,81	456,72	418,66
6	685,08	532,84	475,75	437,69
7	742,17	551,87	494,78	456,72
8	799,26	570,90	513,81	475,75
9	856,35	589,93	532,84	475,75
10	913,44	608,96	551,87	494,78
11	970,53	608,96	551,87	494,78
12	1 027,62	627,99	570,90	513,81
13	1 084,71	627,99	589,93	532,84
14	1 103,74	647,02	608,96	570,90
15	1 141,80	666,05	627,99	589,93
16	1 179,86	685,08	666,05	608,96

III — Produção de efeitos da presente revisão — esta actualização produz efeitos de 1 de Julho de 2005 a 30 de Junho de 2006.

Lisboa, 29 de Julho de 2005.

Pela Associação Portuguesa de Radiodifusão:

José António Queimado Faustino, mandatário.
Vítor Manuel Bastos da Fonte, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Telecomunicações e Comunicação Audiovisual:

Maria Teresa Dias Nunes, mandatária.

Pelo Sindicato dos Meios Audiovisuais:

João Carlos Bastos Pinto Figueiredo, mandatário.
Luís Miguel Marques da Silva Montes, mandatário.

Depositado em 13 de Setembro de 2005, a fl. 107 do livro n.º 10, com o n.º 209/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a Ferro — Ind. Químicas (Portugal), L.^{da}, e o SINGUIFA — Sind. dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa (adiante designado por AE) obriga, por um lado, a empresa outorgante, cuja actividade principal é a indústria química de base, e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o regime contratual e local de trabalho, filiados ou que venham a filiar-se na associação sindical outorgante.

2 — O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelos distritos de Lisboa e Aveiro.

3 — O âmbito profissional é o referido no anexo II do presente AE.

4 — O presente AE abrange um empregador e 244 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação e vigorará pelo prazo de dois anos, considerando-se automaticamente renovado por iguais períodos até que uma das partes o denuncie nos termos da cláusula 3.^a, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — A tabela salarial e todas as cláusulas de expressão pecuniária têm a vigência de um ano.

3 — As alterações às matérias referidas no número anterior serão negociadas de três em três anos, sendo fixados, em cada negociação, os valores para o próprio ano e os valores para os dois anos seguintes, que constarão do anexo I deste AE.

4 — Exceptua-se do número anterior o montante definido na cláusula 30.^a, «Subsídio de funeral».

Cláusula 3.^a

Revisão

1 — Por denúncia entende-se a proposta de revisão que deve ser apresentada à outra parte.

2 — A denúncia deste AE, no seu todo ou em relação a cláusulas concretas, nomeadamente as de expressão pecuniária ou a tabela salarial, deve ser apresentada à outra parte, até 90 dias antes do termo de cada um dos seus períodos de vigência.

3 — A proposta deve revestir a forma escrita e deverá descrever a fundamentação para o pedido de revisão.

4 — A resposta, que deve revestir a forma escrita, deverá ser enviada no prazo máximo de 30 dias a contar da data da recepção da proposta.

5 — As negociações deverão ter início nos 15 dias seguintes à recepção da resposta à proposta.

6 — Enquanto não entrar em vigor um novo texto, mantém-se em vigor o texto que se pretende alterar.

CAPÍTULO II

Exercício do direito sindical

Cláusula 4.^a

Ação sindical

À data da celebração deste AE, existe uma única comissão sindical, representando o SINGUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas.

Cláusula 5.^a

Reuniões de trabalhadores

Os trabalhadores podem reunir-se, nos termos da lei e conforme prática actual, no refeitório da Ferro.

Cláusula 6.^a

Instalações da comissão sindical

1 — A Ferro cederá à comissão sindical uma sala apropriada ao exercício das suas funções sindicais.

2 — Enquanto não se concretizar o definido no número anterior:

A Ferro cede um espaço junto ao *placard* da segurança, para arquivo de documentação da comissão sindical e outras actividades relacionadas com o exercício das suas funções;

Sempre que a comissão sindical necessite de uma sala para reunir, deverá solicitá-la junto da secretária do «country manager».

CAPÍTULO III

Admissões, categorias profissionais e transferências

Cláusula 7.^a

Condições gerais de admissão

1 — As admissões na Ferro serão efectuadas de acordo com as seguintes condições mínimas:

- Idade não inferior a 18 anos;
- Habilitações compatíveis com a categoria a que os interessados se candidatam;
- Adequação ao perfil do posto de trabalho;
- Aptidão para o exercício da função.

2 — Previamente à admissão, os candidatos deverão realizar os seguintes exames médicos:

RX — tórax;
Análises clínicas (hemograma e reticulócitos, glicémia, ureia, ácido úrico, creatinina, ferro e ferritina, gama GT).

Cláusula 8.^a

Contratos a termo e trabalho temporário

1 — A Ferro poderá celebrar contratos de trabalho a termo, ou contratos de cedência de pessoal com empresas de trabalho temporário, devidamente autorizadas para o efeito, nos termos da legislação em vigor, nas seguintes situações:

Substituição de trabalhadores ausentes, sempre que não seja possível suprir essas ausências com trabalhadores da Ferro;
Colmatar necessidades excepcionais de serviço, sempre que não se justifique a admissão de trabalhadores afectivos.

2 — A Ferro fornecerá à comissão sindical, sempre que solicitado, cópia dos contratos a termo celebrados ao abrigo do número anterior, com trabalhadores sindicalizados no SINQUIFA.

Cláusula 9.^a

Categorias, promoções e acessos profissionais

1 — Os critérios para a promoção e acessos profissionais, quer no sentido vertical quer no sentido horizontal, serão objecto de regulamento a negociar entre os signatários deste AE.

2 — As categorias profissionais serão igualmente objecto de negociação entre as duas partes.

3 — Até à entrada em vigor dos acordos referidos nos n.ºs 1 e 2, que deverão estar concluídos até à próxima revisão deste AE, aplica-se o estabelecido no CCTV/PRT para as indústrias químicas e a prática em vigor na Ferro.

Cláusula 10.^a

Transferências internas

1 — A Ferro pode transferir trabalhadores para outro posto de trabalho compatível com a sua categoria profissional, por motivos de serviço justificados, nomeadamente:

- a) Substituição de trabalhadores ausentes;
- b) Aumento ou diminuição temporária de serviço;
- c) Cessação temporária de um serviço ou sector;
- d) Cessação definitiva de um serviço ou sector;
- e) Cumprimento de obrigações inadiáveis da Ferro.

2 — Quando cessar o motivo que levou à transferência, os trabalhadores regressarão ao seu posto de trabalho anterior.

3 — Nenhuma transferência poderá causar perda de direitos ou quaisquer prejuízos para os trabalhadores, nomeadamente diminuição de retribuição, baixa de categoria ou desvalorização profissional.

CAPÍTULO IV

Deveres das partes

Cláusula 11.^a

Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores devem cumprir o disposto na lei laboral em vigor, no CCTV/PRT para as indústrias químicas e no presente AE.

Cláusula 12.^a

Deveres da empresa

A Ferro deve cumprir o disposto na lei laboral em vigor, no CCTV/PRT para as indústrias químicas e no presente AE.

CAPÍTULO V

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 13.^a

Duração do tempo de trabalho

1 — Com excepção dos horários referidos nos n.ºs 2 e 3 abaixo, o período normal de trabalho é de oito horas por dia e quarenta horas semanais.

2 — O período normal de trabalho dos trabalhadores administrativos admitidos antes de Outubro de 1977 é de oito horas por dia, durante quatro dias da semana, sete horas, durante um dia da semana, e de trinta e nove horas semanais.

3 — O período normal de trabalho dos trabalhadores provenientes da ex-DMC2 é de sete horas por dia e trinta e cinco horas por semana.

Cláusula 14.^a

Trabalho por turnos

1 — Os turnos na Ferro podem ser rotativos com folga fixa ou rotativos com folga variável (laboração contínua), sendo a mudança de turno efectuada após os dias de descanso semanal.

2 — A Ferro afixa, até final de Janeiro de cada ano, em cada sector, a respectiva escala de turnos, nos termos do CCTV/PRT para as indústrias químicas e da lei. As escalas deverão ser elaboradas com um máximo de quarenta horas semanais, salvo acordo em contrário da maioria dos trabalhadores envolvidos. Neste caso, as escalas poderão ser elaboradas com um máximo de quarenta e duas horas semanais, devendo o gozo dos restantes 13 dias de descanso, a que os trabalhadores têm direito em cada ano civil, ser definido, por acordo, no início de cada ano.

3 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que autorizadas pela respectiva hierarquia.

4 — Os trabalhadores que completem 20 anos no regime de turnos ou 50 anos de idade e pretendam passar ao regime de horário geral deverão solicitá-lo

por escrito à sua chefia. A decisão será tomada no mais curto espaço de tempo possível e terá como base as razões apresentadas pelo trabalhador, bem como a possibilidade de atender à sua solicitação.

Cláusula 15.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que for prestado fora do período normal a que os trabalhadores estão vinculados e tem de ser obrigatoriamente autorizado pelo director do departamento respectivo, sendo obrigatório o preenchimento do modelo MH-130-07, «Autorização de trabalho suplementar».

2 — Todos os trabalhadores são obrigados a realizar trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa à respectiva chefia.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 16.^a

Tempo e forma de pagamento

1 — O pagamento das retribuições mensais, será efectuado pela Ferro no último dia útil de cada mês, por meio de transferência bancária, para as contas pessoais dos trabalhadores, de acordo com informação prestada por estes.

2 — O subsídio de férias é pago, anualmente, no mês anterior à data de início do maior período de férias marcado no mapa de férias para esse ano.

3 — O subsídio de Natal é pago, anualmente, em Novembro, juntamente com o salário desse mesmo mês.

4 — A Ferro, através do seu Departamento de Recursos Humanos, disponibiliza, mensalmente, ao trabalhador um recibo discriminando todas as importâncias pagas e retidas, nos termos da lei.

Cláusula 17.^a

Trabalho em dia feriado — Laboração contínua

A prestação de trabalho em dia feriado por trabalhadores em regime de laboração contínua confere o direito a um acréscimo de remuneração de 200%.

Cláusula 18.^a

Subsídio de refeição

1 — Sempre que os trabalhadores se encontrem no turno das 0 às 8 horas, a Ferro pagará um subsídio de refeição diário no montante estabelecido na tabela referida no anexo I deste AE.

2 — Pelo facto de não existir fornecimento de refeições nas instalações de Oiã, a Ferro paga um subsídio de refeição diário aos trabalhadores com local de tra-

balho naquelas instalações, no montante estabelecido na tabela referida no anexo I deste AE.

3 — O subsídio de refeição previsto nesta cláusula não é devido nos casos em que as refeições sejam pagas mediante a apresentação de facturas.

Cláusula 19.^a

Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho por turnos têm direito a um subsídio mensal correspondente a:

25% do vencimento base ilíquido, no caso de trabalho prestado em regime de folga fixa;

30% do vencimento base ilíquido, no caso de trabalho prestado em regime de folga variável.

2 — Sempre que, por motivos de saúde do trabalhador, haja determinação do médico da medicina do trabalho da Ferro no sentido de retirar o trabalhador do regime de turnos, este manterá o direito a receber o subsídio de turno que vinha auferindo, pelo período de seis meses.

CAPÍTULO VII

Deslocações em serviço

Cláusula 20.^a

Despesas de deslocação

1 — A Ferro custeará as despesas autorizadas, decorrentes de deslocações ao serviço da Ferro, nomeadamente transporte, refeições e estadas, mediante a apresentação das respectivas facturas e de relatório de despesas devidamente preenchido.

2 — O pagamento de refeições mediante apresentação de facturas previsto nesta cláusula invalida o pagamento de subsídio de refeição, conforme estabelecido na cláusula 18.^a («Subsídio de refeição»).

CAPÍTULO VIII

Suspensão de prestação de trabalho

Cláusula 21.^a

Férias e feriados

1 — Em matéria de férias, feriados e faltas, aplicar-se-ão as disposições constantes da lei laboral em vigor e do CCTVIPRT para as indústrias químicas.

2 — Consideram-se para todos os efeitos como feriados obrigatórios os feriados municipais das instalações da Ferro:

Quinta-feira da espiga na Castanheira do Ribatejo;
26 de Agosto em Oiã.

3 — Salvo acordo em contrário, entre a Ferro e os trabalhadores, todos os sectores da empresa encerram nos dias 1 de Maio e 25 de Dezembro.

4 — As férias a que os trabalhadores têm direito serão integralmente marcadas no plano anual de férias e gozadas de acordo.

5 — Qualquer alteração ao plano anual de férias só é considerada após autorização do respectivo director de departamento.

6 — Sempre que haja necessidade de alterar o plano anual de férias, essa informação deve ser obrigatoriamente entregue no Departamento de Recursos Humanos, devidamente autorizada pelo respectivo director de departamento, e acompanhada da marcação do novo período.

CAPÍTULO IX

Ambiente, higiene e segurança

Cláusula 22.^a

Ambiente, higiene, segurança e saúde no trabalho

1 — A Ferro assegura aos seus trabalhadores as condições de ambiente, segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho e de acordo com as disposições legais em vigor.

2 — Todos os trabalhadores estão obrigados a cumprir as prescrições de ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e nas normas e instruções determinadas pela Ferro.

Cláusula 23.^a

Equipamento de protecção individual (EPI)

1 — Em todos os sectores produtivos é obrigatório o uso de EPI (fato de trabalho, calçado, óculos, máscaras, auriculares, etc.), de acordo com os sinais afixados em cada local.

2 — Todos os trabalhadores a quem tenha sido fornecido o respectivo EPI devem usá-lo e mantê-lo sempre em boas condições.

3 — Cada sector, pela especificidade da sua laboração, obriga ao uso de EPI de diferente natureza, pelo que não é permitido, seja a quem for, entrar nestas áreas sem o devido EPI.

4 — O procedimento para obtenção, utilização e manutenção do fato de trabalho e calçado de segurança está descrito no documento PS5 do «Manual de gestão de ambiente e segurança».

Cláusula 24.^a

Lavandaria

1 — Existe nas instalações da Castanheira do Ribatejo um serviço de lavandaria que lava e trata os fatos de trabalho de todos os trabalhadores da Ferro.

2 — A roupa suja é recebida para lavagem e a roupa lavada é entregue no local destinado a esse efeito, de acordo com os horários estabelecidos.

CAPÍTULO X

Outras regalias

Cláusula 25.^a

Complemento de subsídio de doença

Quando o trabalhador estiver temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença, licença por maternidade (ou paternidade, nos termos dos n.ºs 2, 3 e 4 do artigo 36.º da Lei n.º 99/2003) ou acidente de trabalho, a Ferro seguirá os seguintes procedimentos:

- 1) Baixa médica por doença natural não prolongada (até três meses) e licença por maternidade (ou paternidade, nos termos dos n.ºs 2, 3 e 4 do artigo 36.º da Lei n.º 99/2003):
 - a) A Ferro adianta o vencimento base líquido ao trabalhador enquanto durar o tempo de baixa ou de licença;
 - b) Logo que receba os cheques da segurança social para pagamento do tempo de baixa ou de licença, o trabalhador deve apresentar ao Departamento de Recursos Humanos fotocópias dos mesmos para encontro de contas com a Ferro;
 - c) Se o valor pago pela segurança social ao trabalhador for inferior ao seu vencimento base líquido, a Ferro suporta a diferença como subsídio de doença;
 - d) Se o valor pago pela segurança social ao trabalhador for superior ao seu vencimento base líquido, a Ferro não paga nem desconta ao trabalhador qualquer valor para além do adiantamento concedido;
- 2) Baixa médica por doença natural prolongada (superior a três meses):

Findo os três meses, a Ferro cessa o adiantamento concedido;
No entanto, as situações ocorridas podem ser analisadas caso a caso, se assim se justificar;
- 3) Baixa médica por assistência à família ou outro motivo que não doença natural do trabalhador:

Em todas as baixas médicas que não sejam por doença natural do trabalhador ou por acidente de trabalho, a Ferro não concede qualquer adiantamento;
- 4) Baixa médica por acidente de trabalho ou doença profissional:
 - a) A Ferro adianta o vencimento base líquido ao trabalhador enquanto durar o tempo de baixa;
 - b) Logo que receba os cheques da companhia de seguros ou da segurança social para pagamento do tempo de baixa, a Ferro procede ao encontro de contas;
 - c) Se o valor pago pela companhia de seguros ou pela segurança social ao trabalhador for inferior ao seu vencimento base líquido, a Ferro suporta a diferença;

- d) Se o valor pago pela companhia de seguros ou pela segurança social ao trabalhador for superior ao seu vencimento base líquido, a Ferro não paga nem desconta ao trabalhador qualquer valor para além do adiantamento concedido.

Cláusula 26.^a

Seguro de vida

Todos os trabalhadores da Ferro estão abrangidos por um seguro de vida em caso de morte ou invalidez total e permanente, nos termos das condições estabelecidas na apólice n.º 950 da Tranquilidade Vida.

Cláusula 27.^a

Fundo de pensões

Todos os trabalhadores da Ferro estão abrangidos por um fundo de pensões que visa garantir a todos os seus trabalhadores um complemento de reforma, em caso de reforma por invalidez ou velhice, nos termos das condições estabelecidas no Fundo de Pensões Ferro da Tranquilidade Vida em vigor.

Cláusula 28.^a

Seguro de saúde

1 — Todos os trabalhadores da Ferro estão abrangidos por um seguro de saúde que cobre as seguintes rubricas ou garantias:

- Hospitalização;
- Consultas médicas;
- Exames complementares de diagnóstico;
- Estomatologia;
- Óculos e outras ortóteses e próteses;
- Medicamentos.

2 — Este seguro permite aos trabalhadores optarem por uma de duas possibilidades:

- Utilizar uma rede de prestadores de cuidados de saúde (médicos, centros de diagnóstico, hospitais, clínicas) da seguradora a preços mais económicos que os praticados fora dela;
- Recorrer aos serviços de que necessitam fora desta rede e solicitar o reembolso dessas despesas médicas.

3 — O plano de garantias para a Ferro será publicado sempre que seja sujeito a alterações.

4 — Para além das garantias referidas no n.º 1 desta cláusula, haverá também direito a um *check-up* anual por trabalhador no Instituto Clínico e Imunológico de Lisboa, L.^{da}, incluindo os seguintes exames de diagnóstico:

- Consulta médica com relatório;
- Electrocardiograma em repouso;
- RX tórax;
- Análises de urina: urina tipo 2;
- Análises de sangue (triglicéridos, hemograma, velocidade de sedimentação, colesterol total, glicose, ureia).

Cláusula 29.^a

Subsídio escolar

1 — A Ferro atribui aos seus trabalhadores, em cada ano lectivo, um subsídio escolar por cada filho que se encontre a estudar, de acordo com a tabela referida no anexo I deste AE, onde são definidos os valores a atribuir por níveis de escolaridade e desde que sejam cumpridas as seguintes condições obrigatórias:

- Idade máxima do descendente — 24 anos;
- Fazer prova, no Departamento de Recursos Humanos, do aproveitamento escolar do ano anterior.

2 — Entre Setembro e Dezembro de cada ano civil, deverão os trabalhadores que pretendam receber o subsídio escolar comprovar junto do Departamento de Recursos Humanos o cumprimento das condições acima descritas e a realização da matrícula para o ano lectivo respectivo.

Cláusula 30.^a

Subsídio de funeral

Por morte do trabalhador, quer no activo, quer reformado, a Ferro atribuirá ao respectivo agregado familiar, sempre que solicitado, um subsídio de funeral no montante de € 275.

Cláusula 31.^a

Refeitório

1 — A Ferro dispõe de um refeitório nas instalações da Castanheira do Ribatejo, explorado por uma empresa credenciada para o efeito, que fornece almoços e jantares todos os dias, incluindo sábados, domingos e feriados.

2 — A Ferro estabeleceu com a empresa que fornece as refeições uma actualização de preços anual em função da inflação do índice de preços do consumidor.

3 — A Ferro suporta 91% do custo de cada refeição, contribuindo cada trabalhador com 9%.

4 — A refeição é composta por:

- Uma sopa;
- Um prato (opção do trabalhador, entre cinco possíveis: carne, peixe, dieta, combinado e alternativa);
- Dois pães do tipo carcaça;
- Uma peça de fruta ou uma sobremesa (opção do trabalhador).

Cláusula 32.^a

Programa de reconhecimento de serviço — «O valor de um»

1 — A Ferro Corporação tem um programa de reconhecimento de serviço intitulado «O valor de um», que visa reconhecer o valor que cada trabalhador acrescenta à empresa, através do tempo.

2 — O reconhecimento do contributo individual referido no número anterior é simbolizado através da oferta

de prendas de reconhecimento, sempre que o trabalhador atinge 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 e 45 anos de serviço na Ferro.

3 — A escolha das prendas de reconhecimento é da responsabilidade de cada trabalhador, mediante uma lista fornecida anualmente pela Ferro Corporação.

Cláusula 33.^a

Prendas de Natal

1 — A Ferro oferece anualmente, na época do Natal, prendas aos filhos dos seus trabalhadores com idades compreendidas entre os 0 e os 10 anos.

2 — Para se dar cumprimento ao estabelecido no número anterior, deverão os trabalhadores entregar fotocópias das cédulas ou dos bilhetes de identidade dos seus descendentes, no Departamento de Recursos Humanos.

Cláusula 34.^a

Comparticipação dos lucros

1 — A decisão, valores e data de pagamento da participação de lucros da Ferro aos seus trabalhadores compete à assembleia geral da gerência da Ferro.

CAPÍTULO XI.^a

Disposições finais

Cláusula 35.^a

Comissão paritária

1 — É constituída uma comissão paritária, composta por quatro membros:

Dois nomeados pela Ferro; e
Dois nomeados pelo SINGUIFA, devidamente credenciados para o efeito.

2 — Os membros que constituem a comissão paritária poderão ser substituídos em qualquer altura pela parte que os nomeia, mediante aviso à outra parte.

3 — A comissão paritária inicia as suas funções na data de entrada em vigor deste AE.

4 — Compete à comissão paritária, sempre que solicitada para o efeito:

Interpretar cláusulas do presente AE; e
Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste AE.

5 — O funcionamento da comissão paritária será regulado por regulamento próprio, por si aprovado, com observação no disposto nesta cláusula.

6 — As deliberações da comissão paritária serão tomadas por unanimidade, imediatamente implementadas e integradas neste AE, na sua revisão seguinte.

7 — As deliberações deverão ser tomadas num prazo de 15 dias a contar da data da apresentação, por escrito, da questão suscitada por qualquer das partes signatárias.

8 — Os representantes de cada uma das partes poderão, com o estrito objectivo de clarificar alguma situação em particular, sempre que julgarem necessário, e mediante aviso prévio, solicitar a presença ou fazer-se acompanhar de assessores.

Cláusula 36.^a

Remissão

Com ressalva das disposições do presente AE, a Ferro aplicará aos trabalhadores por ele abrangidos o CCTV/PRT para as indústrias químicas publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 28, de 29 de Julho de 1977, e ulteriores alterações.

Cláusula 37.^a

Casos omissos

Para todos os casos omissos no presente AE, deverá ser consultada a comissão paritária ou aplicadas as disposições do CCTV/PRT para as indústrias químicas ou da lei laboral em vigor.

Castanheira do Ribatejo, 24 de Agosto de 2005.

Pela Ferro — Indústrias Químicas (Portugal), L.^{da}:

António José dos Santos Patrocínio, gerente.
Eduardo Prieto Cuervo, gerente.

Pelo SINGUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas:

Delfim Tavares Mendes, mandatário

ANEXO I

Este anexo faz parte integrante do AE estabelecido entre a Ferro e o SINGUIFA para a Ferro Indústrias Químicas (Portugal), L.^{da}, e refere-se a todas as cláusulas de expressão pecuniária e alterações salariais.

Cláusulas de expressão pecuniária

A vigorar a partir de 1 de Janeiro de 2005

Capítulo	Cláusula	Ano de 2005	Ano de 2006	Ano de 2007
Capítulo VI, «Retribuição do trabalho».	Cláusula 18. ^a , «Subsídio de refeição», para pessoal das 0 às 8 horas. Cláusula 18. ^a , «Subsídio de refeição», para pessoal de Oiã.	€ 3,80 € 7,40	Valor da inflação publicado pelo INE para o ano 2005.	Valor da inflação publicado pelo INE para o ano 2006.

Capítulo	Cláusula	Ano de 2005	Ano de 2006	Ano de 2007
Capítulo X, «Outras regalias»	Cláusula 29. ^a , «Subsídio escolar» . . .	Até ao 6.º ano = € 65 7.º — 12.º ano = € 86 Ensino médio/superior = € 120.		

Alterações salariais

Ano de 2005	Ano de 2006	Ano de 2007
2,2% de aumento geral Aumento mínimo de € 20 Um terço do acerto para a criação da grelha salarial da Ferro.	Valor da inflação publicado pelo INE para o ano 2005. Um terço do acerto para a criação da grelha salarial da Ferro.	Valor da inflação publicado pelo INE para o ano 2006. Um terço do acerto para a criação da grelha salarial da Ferro.
A vigorar a partir de 1 de Janeiro de 2005	A vigorar a partir de 1 de Janeiro de 2006	A vigorar a partir de 1 de Janeiro de 2007

ANEXO II

Este anexo faz parte integrante do AE estabelecido entre a Ferro e o SINQUIFA para a Ferro — Indústrias Químicas (Portugal), L.^{da}, e refere-se a todas as categorias profissionais existentes na Ferro.

Categorias profissionais

Administrador de redes.
Analista de 1.^a
Analista de 2.^a
Analista de 2.^a
Analista de 2.^a
Analista de 3.^a
Analista-chefe.
Analista de sistemas.
Arquivista.
Assistência técnica & desenvolvimento.
Chefe de equipa.
Chefe de laboratório
Chefe de secção.
Chefe de vendas.
Chefia 1.
Chefia 2.
Chefia 3.
Chefia 4.
Compradora.
Condutor de aparelhos de elevação.
Coordenador de ambiente.
Coordenadora de qualidade, ambiente e segurança.
Desenhador projectista.
Director de departamento.
Director de produção.
Director de serviço.
Director técnico.
Encarregado de armazém.
Engenheiro(a) de laboratório.
Engenheiro(a) de processo.
Escriturário principal.
Escriturário(a).
Especialista.

Especializado.
Fiel de armazém.
Gerente.
Inspector de vendas.
Lubrificador.
MRP.
Oficial electricista.
Operador de balança.
Planificador.
Preparador de laboratório.
Preparador de trabalho.
Promotor de vendas.
Prospector de vendas.
Recepcionista.
Secretária de direcção.
Semi-especializado.
Serralheiro civil de 1.^a
Serviço a clientes.
Técnica de recursos humanos.
Técnico de segurança.
Técnico de produção.
Trabalhador de engenharia do grau 1.

Esta lista de categorias profissionais é provisória e manter-se-á em vigor até à entrada em vigor dos acordos referidos nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 9.^a, «Categorias, promoções e acessos profissionais», do presente AE.

Castanheira do Ribatejo, 24 de Agosto de 2005.

Pela Ferro — Indústrias Químicas (Portugal), L.^{da}:

António José dos Santos Patrocínio, gerente.
Eduardo Prieto Cuervo, gerente.

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

Delfim Tavares Mendes, mandatário.

Depositado em 9 de Setembro de 2005, a fl. 107 do livro n.º 10, com o n.º 208/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre o Banque Privée Edmond de Rothschild Europe — Sucursal Portuguesa e o Sind. Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários — Revisão global.

TÍTULO I

Âmbito de aplicação

Cláusula 1.^a

Âmbito pessoal

1 — O presente acordo de empresa obriga o Banque Privée Edmond de Rothschild Europe — Sucursal Portuguesa e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários (SNQTB), que o subscrevem, e aplica-se às relações individuais de trabalho existentes entre aquela instituição e os trabalhadores ao seu serviço representados por este Sindicato (SNQTB), quer estabelecidas antes quer depois da entrada em vigor do mesmo acordo.

2 — O presente acordo aplica-se igualmente aos trabalhadores que, representados pelo SNQTB, se encontram na situação de invalidez ou invalidez presumível, na parte que lhes for expressamente aplicável.

3 — São também abrangidos por este acordo de empresa, beneficiando das condições de trabalho nele estabelecidas que sejam mais favoráveis que as vigentes no país em causa, os trabalhadores referidos nos números anteriores que, tendo sido contratados em Portugal, estiveram ou estejam colocados no estrangeiro ao serviço de uma instituição de crédito ou numa agência, filial, sucursal ou representação.

4 — O presente acordo de empresa, no âmbito do sector bancário, abrange a instituição que o subscreve e 20 trabalhadores. As profissões abrangidas por este acordo são as descritas nos anexos I e II.

Cláusula 2.^a

Âmbito territorial

O presente acordo de empresa aplica-se em todo o território português.

TÍTULO II

Direitos e deveres laborais

CAPÍTULO I

Direitos e deveres em geral

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 3.^a

Deveres da instituição

1 — Para além de outros deveres consagrados na lei, neste acordo ou nos contratos de trabalho, a instituição está especialmente vinculada aos seguintes deveres:

- a) Passar ao trabalhador, aquando da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo,

ou sempre que aquele o requeira, documento onde constem as datas de admissão e de saída, a actividade, funções ou cargos exercidos e todas as referências solicitadas pelo interessado;

- b) Prestar ao SNQTB, em tempo útil, mas não podendo exceder 60 dias, todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço, nele inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo de empresa.

2 — É vedado à instituição:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício ou pelo cumprimento de deveres sindicais;
- b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de violar os direitos individuais e colectivos consignados neste acordo ou na lei;
- c) Despromover o trabalhador ou reduzir a respectiva retribuição, salvo o disposto na lei ou neste acordo;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos ou explorados com fins lucrativos pela instituição ou por pessoas ou entidades por ela indicados;
- e) Despedir sem justa causa o trabalhador;
- f) Obrigar o uso de farda.

3 — A violação do disposto no número anterior constitui a instituição na obrigação de indemnizar o trabalhador por todos os prejuízos causados pela infracção.

Cláusula 4.^a

Deveres dos trabalhadores

Para além de outros deveres consagrados na lei, neste acordo ou nos contratos de trabalho, os trabalhadores estão especialmente vinculados aos seguintes deveres:

- a) Exercer de forma idónea, diligente, leal, assídua, pontual e conscienciosa as suas funções, segundo as normas e instruções recebidas e com observância das regras legais, dos deveres decorrentes das normas previstas nos códigos de conduta elaborados pelas associações profissionais em causa e das regras usuais da deontologia da profissão e das relações de trabalho, salvo na medida em que aquelas normas ou instruções ofendam os seus direitos e garantias;
- b) Guardar sigilo profissional, de acordo com a legislação portuguesa e luxemburguesa, sobre todas as informações de que tenha conhecimento no âmbito da actividade desenvolvida pela entidade empregadora, bem como sobre todas as relações de negócio dos clientes da mesma;
- c) Velar pela conservação dos bens relacionados com o seu trabalho, dentro dos limites do desgaste imputável ao uso normal, acidentes e riscos da actividade;
- d) Quando colocados em funções de direcção ou chefia, e sempre que lhes for solicitado pela respectiva hierarquia, informar dos méritos e

qualidades profissionais dos trabalhadores sob sua orientação, observando sempre escrupulosa independência e isenção.

Cláusula 5.^a

Processo individual

1 — A cada trabalhador corresponderá um só processo individual, donde constarão os actos relativos à nomeação, situação, níveis de retribuição e funções desempenhadas, comissões de serviço e tarefas especiais realizadas, remunerações, licenças, repreensões registadas e outras sanções mais graves e tudo o mais que lhe diga respeito, como trabalhador, incluindo títulos académicos e profissionais e méritos a eles inerentes.

2 — O processo do trabalhador pode ser, a todo o momento, consultado pelo próprio ou, mediante autorização deste, pelo seu advogado, ou pelas estruturas representativas dos trabalhadores, dentro dos limites impostos na lei no que se refere à reserva da intimidade da vida privada e familiar.

3 — O direito de consulta previsto no número anterior vigorará mesmo após a cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 6.^a

Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

O trabalhador pode sempre, para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer por escrito que as instruções sejam confirmadas, também por escrito, nos casos seguintes:

- a) Quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade;
- b) Quando as julgue ilegítimas;
- c) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
- d) Quando da sua execução possa reechar prejuízos que suponha não terem sido previstos.

Cláusula 7.^a

Arbitragem

A instituição outorgante e os trabalhadores poderão, por acordo, e com vista a uma maior celeridade processual, submeter a arbitragem a resolução das questões emergentes dos respectivos contratos individuais de trabalho, nos termos da lei.

Cláusula 8.^a

Prescrição e regime de prova dos créditos

1 — Todos os créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação extinguem-se, por prescrição, decorrido um ano a partir do dia seguinte ao da cessação do contrato.

2 — Os créditos resultantes de indemnização por violação do direito a férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela prestação de trabalho suplementar, vencidos há mais de cinco anos, só podem ser provados por documento idóneo.

SECÇÃO II

Actividade sindical na instituição

Cláusula 9.^a

Exercício da actividade sindical

É garantido aos trabalhadores o exercício da actividade sindical na instituição signatária do presente acordo, nos termos previstos na lei.

SECÇÃO III

Condições e medicina do trabalho

Cláusula 10.^a

Condições do local de trabalho

Nos termos previstos na lei, a instituição é obrigada a dotar os locais de trabalho de correctas condições de higiene, salubridade e segurança, de forma a proporcionar um ambiente de trabalho salubre e evitar o risco de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

Cláusula 11.^a

Medicina do trabalho

A instituição é obrigada à criação e manutenção de serviços privativos de medicina do trabalho, nos termos da legislação aplicável.

CAPÍTULO II

Estatuto funcional

Cláusula 12.^a

Garantia do exercício de funções

Os trabalhadores devem desempenhar as funções correspondentes à categoria profissional que detêm, tendo em conta o disposto no contrato e nas normas legais e convencionais aplicáveis.

Cláusula 13.^a

Categorias profissionais

1 — Aos trabalhadores da instituição signatária correspondem diferentes categorias profissionais, que se caracterizam essencialmente pelas funções tipificadas no anexo I e que se classificam em dois grupos:

- a) Grupo A — categorias de direcção;
- b) Grupo B — categorias especializadas.

2 — Cada um dos grupos referidos no número anterior comporta os níveis mínimos de retribuição constantes do anexo II e as retribuições mínimas previstas no anexo III.

3 — No grupo B são definidas áreas funcionais em função das exigências que decorrem do género de trabalho prestado pelos trabalhadores ou do tipo de serviço em que se integram.

Cláusula 14.^a

Obrigatoriedade de colocação noutras funções

Em caso de incapacidade física superveniente que impossibilite o desempenho da função para que foi contratado, o trabalhador deverá ser, na medida do possível, enquadrado em funções equivalentes e compatíveis com a sua capacidade.

CAPÍTULO III

Carreiras profissionais

Cláusula 15.^a

Carreira profissional, promoções e progressões

1 — Entende-se por carreira profissional a evolução do trabalhador, por promoção ou por progressão, dentro do respectivo grupo ou para grupo superior.

2 — A promoção envolve o aumento da responsabilidade das funções que o trabalhador exerce e à mudança para categoria profissional superior, baseando-se, cumulativamente, na capacidade de adequação, nos conhecimentos técnico-profissionais demonstrados e na avaliação do desempenho.

3 — A progressão consiste na atribuição de um nível ou complemento retributivo superior e fundamenta-se no mérito demonstrado, tal como consubstanciado na avaliação de desempenho.

4 — As promoções e progressões terão de ser fundamentadas pelas hierarquias e estão sujeitas a aprovação superior.

Cláusula 16.^a

Aconselhamento e avaliação

A entidade empregadora obriga-se a realizar, pelo menos uma vez por ano, uma reunião de aconselhamento e avaliação de cada trabalhador.

Cláusula 17.^a

Período experimental

1 — O período experimental máximo na admissão é o fixado na lei, sem prejuízo de, quando a admissão respeite a cargo ou funções que exijam acentuada complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, o período experimental poder ser dilatado até ao máximo de seis meses, devendo, em qualquer caso, o referido período ser fixado antes da data de admissão.

2 — O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.

3 — Para efeitos da contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão de contrato.

CAPÍTULO IV

Mobilidade dos trabalhadores

Cláusula 18.^a

Mobilidade e equivalência de funções

A mobilidade no âmbito da entidade empregadora é condicionada pelo grau de qualificação necessário para o desempenho das funções e pelo grupo em que se integra o trabalhador, tendo sempre em atenção a categoria profissional respectiva.

CAPÍTULO V

Formação profissional

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 19.^a

Formação

1 — Cabe à entidade empregadora manter e dinamizar a formação profissional dos seus trabalhadores, desenvolvendo as suas capacidades profissionais e pessoais e disponibilizando as acções de formação necessárias ao adequado desempenho das funções, à adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias e ao acompanhamento da evolução do sector.

2 — O período de duração das acções de formação a que se referem os números anteriores é considerado como efectiva prestação do trabalho.

CAPÍTULO VI

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 20.^a

Competência da instituição

Compete à instituição fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, podendo para tal elaborar regulamentos internos, que deverá enviar ao SNQTB, para conhecimento.

SECÇÃO II

Tempo de trabalho

Cláusula 21.^a

Regime geral de prestação de trabalho

Os trabalhadores ficam sujeitos à prestação de trabalho em regime de tempo inteiro, sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 22.^a

Regime de prestação de trabalho a tempo parcial

Sempre que a lei expressamente permita e ainda quando haja acordo nesse sentido, serão celebrados con-

tratos de trabalho por escrito, deles devendo constar a actividade para que é contratado o trabalhador, o tratamento retributivo e o período normal de trabalho.

Cláusula 23.^a

Período normal de trabalho

1 — A duração do período normal de trabalho é de trinta e cinco horas semanais e sete horas por dia.

2 — A duração do período normal de trabalho apura-se em termos médios, por um período de referência de dois meses, observando-se os limites máximos diários e semanais fixados na lei.

Cláusula 24.^a

Horários de trabalho e intervalo para descanso

1 — O horário de trabalho diário é estabelecido pela entidade empregadora, entre as 8 e as 20 horas, de acordo com as limitações e critérios legais.

2 — O horário estabelecido não pode implicar a prestação de mais de cinco horas de trabalho consecutivas, observando-se um intervalo diário de descanso de duração não inferior a trinta minutos e não superior a duas horas e trinta minutos.

Cláusula 25.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2 — Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que seja prestado fora desse período.

3 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do previsto no número anterior;
- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, independentemente da causa, de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a instituição e os trabalhadores.

4 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores;
- b) Quando se verificarem casos de força maior;
- c) Quando a instituição esteja na eminência de sofrer prejuízos importantes.

5 — A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente determinada pela instituição, sob pena de não ser exigível o respectivo pagamento.

6 — É legítima a recusa, pelos trabalhadores, de prestar trabalho suplementar, sempre que não se verifiquem os condicionalismos previstos no n.º 4.

7 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitarem a sua dispensa.

8 — Para efeitos do número anterior, consideram-se motivos atendíveis os seguintes:

- a) Participação na vida sindical;
- b) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- c) Frequência nocturna de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;
- d) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado;
- e) Gravidez;
- f) Outros motivos não previstos nas alíneas anteriores que, ouvidas as estruturas representativas dos trabalhadores, se consideram atendíveis.

9 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no n.º 7 os seguintes trabalhadores:

- a) Trabalhadores com deficiência ou doença crónica;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 12 meses.

10 — É proibida a prestação de trabalho suplementar no intervalo para almoço e descanso.

11 — Recusada injustificadamente a dispensa pela instituição, o trabalhador pode eximir-se a prestar trabalho suplementar.

12 — Nos casos em que seja anulada a realização de trabalho suplementar previamente planeado, a instituição fica obrigada a pagar aos trabalhadores designados para o efeito as horas previstas, independentemente da sua efectiva realização, salvo se forem avisados da anulação, até à véspera do dia em que aquele trabalho deveria ter lugar.

Cláusula 26.^a

Limite máximo de horas de trabalho suplementar

1 — Os limites máximos de prestação de trabalho suplementar são os previstos na lei.

2 — A instituição deverá possuir no local de trabalho um livro onde, com o visto do trabalhador, aposto no início e imediatamente após o seu termo, serão registadas as horas de trabalho suplementar efectuadas, podendo nele o trabalhador apor as anotações que entender, desde que relacionadas com a prestação de trabalho suplementar.

Cláusula 27.^a

Horários de trabalho flexíveis

Nos termos legais e sem prejuízo da duração do período normal de trabalho semanal e das condições gerais sobre a fixação do horário de trabalho, podem ser praticados horários flexíveis.

Cláusula 28.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — A entidade empregadora poderá estabelecer um regime de isenção de horário de trabalho nas situações, modalidades e condições legalmente previstas.

2 — Sem prejuízo do disposto em sede de contrato individual de trabalho, o regime de isenção termina com a verificação do prazo pelo qual foi estabelecido ou, não tendo sido fixado qualquer prazo, por determinação unilateral do empregador, comunicada ao trabalhador com a antecedência mínima de dois meses.

3 — No caso de cessação do regime de isenção de horário de trabalho, seja por decurso do respectivo prazo, seja por determinação unilateral da entidade empregadora, não poderá ser diminuída a retribuição mensal efectiva auferida pelo trabalhador.

SECÇÃO III

Suspensão da prestação de trabalho

§ 1.º

Descanso semanal, feriados e férias

Cláusula 29.^a

Descanso semanal

1 — Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso semanal complementar, os quais, salvo acordo expresso das partes, deverão ser sempre consecutivos.

2 — O dia de descanso semanal obrigatório coincidirá sempre com o domingo, excepto nas situações em que a lei autorize diferente situação.

Cláusula 30.^a

Feriados

1 — Consideram-se feriados obrigatórios os seguintes dias do ano:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro; e
25 de Dezembro.

2 — Além dos feriados obrigatórios, serão observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

Cláusula 31.^a

Véspera de Natal

Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na véspera de Natal.

Cláusula 32.^a

Duração das férias

O período anual de férias é de 25 dias úteis.

Cláusula 33.^a

Marcação do período de férias

1 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 2 de Maio e 31 de Outubro, salvo nos casos previstos neste acordo.

2 — As férias serão marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos meses de Maio a Outubro por cada trabalhador.

3 — A marcação do período de férias deve ser feita por acordo entre os trabalhadores do mesmo local de trabalho e a instituição.

4 — Na falta de acordo, caberá à instituição a elaboração do mapa de férias.

Cláusula 34.^a

Férias seguidas ou interpoladas

1 — As férias deverão ser gozadas sem interrupção.

2 — Todavia, a instituição e o trabalhador podem acordar em que as férias sejam gozadas de forma interpolada, desde que pelo menos metade seja gozada sem interrupção.

Cláusula 35.^a

Alteração da marcação do período de férias

1 — A alteração dos períodos de férias já estabelecidos e a interrupção dos já iniciados são permitidas com fundamento em justificadas razões do trabalhador ou em necessidade imperiosa da instituição.

2 — No caso de alteração do período de férias, deverá observar-se o disposto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula 33.^a

3 — A alteração ou interrupção do período de férias, por motivo de interesse da instituição, poderá implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos meses referidos no n.º 1 da cláusula 33.^a, salvo com o acordo expresso do trabalhador e sem prejuízo do gozo seguido de metade do período de férias.

4 — A alteração ou interrupção do período de férias consideradas no número anterior constituem a instituição na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos comprovadamente sofridos, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

Cláusula 36.^a

Mapa de férias

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 no local de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

Cláusula 37.^a

Diferimento do início do período de férias

O início do período de férias será diferido quando o trabalhador, nessa data, estiver temporariamente impedido por motivo que não lhe seja imputável, observando-se, com as necessárias adaptações, o disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 38.^a

Interrupção de férias

1 — Em caso de doença do trabalhador, ou parto, durante o gozo de férias, serão as mesmas interrompidas, considerando-se como não gozadas na parte restante.

2 — O trabalhador deverá comunicar imediatamente o dia de início do evento, bem como o do seu termo, podendo a instituição exigir prova do facto comunicado.

Cláusula 39.^a

Acumulação de férias

1 — As férias serão gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, salvo o disposto neste acordo relativamente a interrupções e violação do direito a férias e ainda nos números seguintes.

2 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exercem a sua actividade no continente quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;
- c) Os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro;
- d) Os trabalhadores que, exercendo a sua actividade no estrangeiro, pretendam gozá-las em Portugal.

3 — Os trabalhadores poderão ainda acumular, em cada ano, até metade do período de férias vencido no ano anterior, mediante acordo com a instituição.

Cláusula 40.^a

Férias dos trabalhadores em situação de suspensão 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 de gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem o direito de, após seis meses completos de execução do contrato, gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de trabalho prestado nesse ano.

3 — O período de férias que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil será gozado até 30 de Abril do ano civil subsequente.

Cláusula 41.^a

Férias no ano de cessação do contrato

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, incluindo a morte do trabalhador, a instituição pagará a retribuição e o subsídio correspondentes ao período de férias vencido, se o trabalhador ainda não as estiver gozado, e, bem assim, a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano de cessação do contrato.

2 — O período de férias não gozado por motivo de cessação de contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

§ 2.º

Faltas

Cláusula 42.^a

Definição de falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

2 — No caso 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 43.^a

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) Cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento de filho;
- c) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos dos n.ºs 3 e 4;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei e neste acordo;
- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva e motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções no SNQTB, ou em instituições de segurança social do sector bancário,

bem como as dadas na qualidade de delegado sindical ou de membro das comissões ou secções sindicais;

- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) As autorizadas ou aprovadas pela instituição;
- l) As que por lei forem como tal qualificadas;
- m) As ausências pelo tempo indispensável para que os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários do Sindicato, por ocasião da campanha, apresentem os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada acto eleitoral, de 15 dias úteis e de 3 dias úteis, conforme se trata, respectivamente, de candidatos para os órgãos centrais do Sindicato ou de candidatos para os órgãos regionais ou de empresa do Sindicato.

3 — Nos termos da alínea c) do número anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais, filhos e filhos adoptivos, padrastos e madrastas, enteados, sogros e sogras, genros e noras);
- b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou em segundo grau da linha colateral (avós, bisavós, netos e bisnetos, do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados).

4 — 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.

5 — Se no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 3 e no n.º 4 o trabalhador estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver o direito de faltar.

6 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

7 — Nos casos previstos na alínea f) do n.º 2, as faltas dadas para além do limite legal poderão ser autorizadas pela instituição, ao abrigo do disposto na alínea j) do mesmo número.

8 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 44.^a

Comunicação e prova das faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à instituição com a maior antecedência possível.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à instituição logo que possível.

3 — A instituição pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

4 — O não cumprimento das obrigações impostas nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

5 — Nas diligências que eventualmente efectue para confirmar a justificação apresentada, a instituição recorrerá aos procedimentos para o efeito julgados mais adequados, não podendo, porém violar o direito à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador.

Cláusula 45.^a

Junta médica de verificação de doença

1 — Existindo desacordo entre a instituição e o trabalhador quanto à situação de impossibilidade de prestar trabalho por motivo de doença, recorrer-se-á a uma junta médica, composta por três elementos, designados da seguinte forma:

- a) Cada uma das partes indicará o seu representante, sendo o representante do empregador designado no acto em que é convocada a junta médica e o representante do trabalhador no prazo máximo de oito dias a contar da recepção daquela convocatória;
- b) Nos 15 dias subsequentes à data da indicação do representante do trabalhador, os dois médicos designados escolhem um terceiro elemento para completar a junta.

2 — A falta de indicação do representante do trabalhador no prazo estabelecido no número anterior equivale à aceitação de que o exame seja realizado pelo representante da entidade empregadora e pelo médico por este escolhido.

3 — A parte contra quem a junta médica se pronunciar pagará todas as despesas ocasionadas pela diligência, designadamente os honorários dos médicos.

4 — Salvo casos devidamente comprovados, nenhum trabalhador poderá ser convocado para uma junta médica de verificação de doença antes de decorridos 30 dias consecutivos ou 60 dias interpolados de ausência.

Cláusula 46.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

2 — As faltas dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho determinam perda de retribuição no valor correspondente ao subsídio de doença ou indemnização por acidente de trabalho que o trabalhador venha a receber, respectivamente, da instituição de segurança social em que esteja inscrito ou da entidade seguradora.

3 — Sempre que se verificar a situação referida no número anterior, a instituição adiantará ao trabalhador a retribuição a que teria direito se não estivesse com baixa, devendo este entregar à instituição a totalidade dos subsídios da segurança social.

Cláusula 47.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas têm como consequência:

- a) A perda da retribuição correspondente ao período de ausência;
- b) O desconto, para todos os efeitos, do período de ausência na antiguidade do trabalhador.

2 — Em alternativa à perda de retribuição prevista no número anterior, o trabalhador pode optar pela perda de dias de férias na proporção de 1 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.

§ 3.º

Impedimento prolongado respeitante aos trabalhadores

Cláusula 48.^a

Suspensão por impedimento prolongado respeitante aos trabalhadores

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente 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 pressuponham a efectiva prestação de trabalho, 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 direito ao lugar.

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — O contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre segurança social.

5 — Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso figurarão nos mapas a que se refere o n.º 5 da cláusula 64.^a, com menção expressa da situação em que se encontrem.

Cláusula 49.^a

Verificação de justa causa de rescisão durante a suspensão

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes resolver o contrato, ocorrendo justa causa.

Cláusula 50.^a

Regresso do trabalhador

1 — O trabalhador deve apresentar-se à instituição para retomar a actividade no dia imediato à cessação do impedimento, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

2 — O trabalhador retomará o serviço no local de trabalho em que anteriormente estava colocado.

§ 4.º

Licença sem retribuição

Cláusula 51.^a

Licença sem retribuição

1 — Ao trabalhador pode ser concedida, a seu pedido, licença sem retribuição, por período determinado.

2 — O trabalhador conserva o direito à categoria, e o período de licença conta-se para os efeitos dos anexos IV e V, salvo acordo escrito em contrário.

3 — Durante o período de licença sem retribuição, o trabalhador figurará no mapa a que se refere a cláusula 64.^a

4 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo do disposto no regime de segurança social.

5 — Os trabalhadores com um ou mais filhos, enteados, adoptados ou adoptandos, desde que menores de seis anos ou incapazes a seu cargo, têm direito a licença sem retribuição nos termos desta cláusula e até ao máximo de três anos.

6 — O exercício do direito previsto no número anterior depende de pré-aviso de 15 dias, dirigido à entidade patronal.

CAPÍTULO VII

Remunerações e contribuições

SECÇÃO I

Retribuição, complementos e abonos

Cláusula 52.^a

Definição de retribuição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos deste acordo, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição mensal efectiva compreende a remuneração de base decorrente da aplicação do anexo III para cada nível e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, pela instituição ao trabalhador, designadamente as prestações compreendidas na base de incidência dos descontos para a segurança social, com excepção do subsídio de almoço.

3 — Para os efeitos deste acordo, considera-se ilíquido o valor de todas as prestações pecuniárias nele estabelecidas.

Cláusula 53.^a

Tempo e forma de pagamento

1 — As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2 — No acto de pagamento da retribuição, a instituição deve entregar ao trabalhador documento onde conste o seu nome completo, grupo, categoria profissional, função, nível de retribuição, número de inscrição na segurança social, período a que a retribuição respeita, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou nocturno, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber e ainda a identificação da empresa de seguros para a qual foi transferido o risco por acidentes de trabalho.

Cláusula 54.^a

Retribuição horária e diária

1 — A retribuição horária é calculada segundo a seguinte fórmula: $(rm \times 12) : (52 \times n)$, sendo rm o valor da retribuição mensal e n o período normal de trabalho semanal em horas.

2 — A retribuição diária é igual a $\frac{1}{30}$ da retribuição mensal.

Cláusula 55.^a

Retribuição e subsídio de férias

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber, durante as férias, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço.

2 — Por cada dia de férias a que o trabalhador tiver direito ser-lhe-ão liquidados $\frac{1}{25}$ da retribuição mensal, a título de subsídio de férias.

3 — Sem prejuízo do número seguinte, o valor do subsídio de férias será sempre o da maior retribuição mensal que ocorrer no ano do gozo das férias.

4 — A retribuição e o subsídio de férias serão pagos de uma só vez e antes do seu início.

Cláusula 56.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente a um mês de valor igual à maior retribuição mensal que ocorrer no ano a que respeitar, que se vence no dia 15 de Dezembro, e que será pago, por antecipação, juntamente com a retribuição do mês de Novembro.

2 — Em caso de suspensão de trabalho por impedimento prolongado ou licença sem retribuição, o trabalhador terá direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano, salvo se já estiver ao serviço na data do vencimento do subsídio.

3 — No ano de admissão, o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

4 — Cessando por qualquer forma o contrato de trabalho, nomeadamente por morte do trabalhador, antes

da época do pagamento do subsídio de Natal, aplica-se o disposto no n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 57.^a

Retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial

A retribuição dos trabalhadores contratados a tempo parcial é determinada segundo a fórmula estabelecida na cláusula 54.^a, sendo fixada a partir do nível retributivo definido no contrato de trabalho, não podendo esse nível ser inferior ao que corresponderia ao género de actividade em causa quando desempenhada a tempo inteiro.

Cláusula 58.^a

Retribuição dos trabalhadores inscritos no regime geral de segurança social

A retribuição mensal dos trabalhadores abrangidos pelo regime geral de segurança social será corrigida de modo que estes não recebam retribuição líquida mensal inferior à dos demais trabalhadores do mesmo nível.

Cláusula 59.^a

Remuneração de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar diurno prestado em dia normal de trabalho será remunerado nos termos seguintes:

- a) A 1.^a hora, a retribuição por hora acrescida de 50%, ou seja, 150%;
- b) A 2.^a hora e subsequentes, a retribuição por hora acrescida de 75%, ou seja, 175%.

2 — O trabalho suplementar nocturno prestado em dia normal de trabalho será remunerado nos termos seguintes:

- a) A 1.^a hora, a retribuição por hora acrescida de 87,5%, ou seja, 187,5%;
- b) A 2.^a hora e subsequentes, a retribuição por hora acrescida de 118,75%, ou seja, 218,75%.

3 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas e 30 minutos, o trabalhador tem direito a um subsídio de jantar de montante igual ao disposto do n.º 1 da cláusula 61.^a

4 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados dá direito a uma remuneração calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal: $2 \times Rhn \times T$, sendo Rhn o valor da retribuição da hora normal e T o número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias.

5 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados que exceda sete horas por dia dá direito a uma remuneração calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal: $2,5 \times Rhn \times T$, sendo Rhn o valor da retribuição da hora normal e T o número de horas de trabalho prestado para além das sete horas.

6 — Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados, terá direito ao subsídio de almoço nos termos da cláusula 61.^a e,

se o trabalho se prolongar para além das 20 horas e 30 minutos, terá direito também a um subsídio de jantar de igual montante.

Cláusula 60.^a

Remuneração de isenção de horário de trabalho

1 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma remuneração adicional que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia, no caso de, em média, o seu período normal de trabalho diário não exceder uma hora; de outra forma, a remuneração adicional não será inferior à correspondente a duas de trabalho suplementar por dia.

2 — Pode renunciar à retribuição referida no número anterior o trabalhador que exerça funções de administração ou de direcção na entidade empregadora.

Cláusula 61.^a

Subsídio de almoço

1 — A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio de almoço de valor igual a € 8,50, pagável mensalmente.

2 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de almoço de valor proporcional ao horário completo.

3 — Quando o trabalhador, por motivo de deslocação, seja reembolsado de despesas que incluam o pagamento do almoço, não receberá a verba prevista nos números anteriores.

Cláusula 62.^a

Prémio anual

A entidade empregadora pode, anualmente, atribuir um prémio aos trabalhadores que demonstrarem um bom serviço tal como consubstanciado na avaliação de desempenho a que se refere a cláusula 16.^a

Cláusula 63.^a

Despesas com deslocações

1 — Os trabalhadores que, em serviço ou para receberem formação profissional, tenham de deslocar-se para fora da localidade do respectivo local de trabalho têm o direito de ser reembolsados das inerentes despesas.

2 — As despesas de transporte serão compensadas nas condições seguintes:

- a) Será pago pela instituição o preço da viagem;
- b) Quando utilizado o automóvel do trabalhador, a instituição pagar-lhe-á, por quilómetro, de acordo com a seguinte fórmula, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram a eventual responsabilidade civil da instituição para com terceiros, bem como a indemnização

dos danos próprios do veículo utilizado: 0,30 do preço da gasolina sem chumbo de 98 octanas vendida pela distribuidora nacional com maior número de postos de abastecimento, e em vigor no último dia do mês imediatamente anterior;

c) Só poderão ser efectuadas deslocações em automóvel do trabalhador mediante acordo prévio entre este e a instituição.

3 — As despesas de alojamento e de alimentação e as restantes despesas ordinárias serão reembolsadas contra a apresentação do respectivo recibo comprovativo, dentro de critérios e limites de razoabilidade.

4 — Para além do previsto no anterior n.º 3, a instituição reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias comprovadamente efectuadas, impostas pelo cabal desempenho da sua missão.

5 — A pedido do trabalhador, poderão ser adiantadas as importâncias relativas às despesas previstas nesta cláusula.

6 — Para as deslocações de duração superior a um mês poderá ser estabelecido, por acordo com o trabalhador, um regime de pagamento de despesas distinto do previsto nos números anteriores.

SECÇÃO II

Contribuições

Cláusula 64.^a

Quotização sindical

1 — A instituição signatária descontará na retribuição dos trabalhadores sindicalizados os montantes das quotas por estes devidas ao SNQTB e remetê-los-á ao mesmo Sindicato até ao dia 10 do mês seguinte imediatamente seguinte, acompanhado de um mapa discriminativo que permita conferir a exactidão dos valores entregues.

2 — O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada ao seu sindicato e à instituição, assim o autorizem.

3 — A declaração referida no número anterior pode ser feita a todo o tempo e conterà o nome e assinatura do trabalhador, o sindicato em que está inscrito e o valor da quota estatutariamente estabelecido, mantendo-se em vigor até ser revogada.

4 — A declaração de autorização e a de revogação só produzem efeitos a partir do mês imediatamente seguinte ao da sua entrega.

5 — Os mapas ou suportes magnéticos referidos no n.º 1, que não poderão conter mais elementos que os legalmente previstos para os mapas de pessoal enviados anualmente às entidades competentes na área do trabalho e do emprego, deverão ser devidamente preenchidos de acordo com os impressos ou desenho de

suporte a solicitar ao SNQTB, com a inclusão dos trabalhadores abrangidos, deles constando nomeadamente a categoria profissional e ou funções.

6 — As anomalias eventualmente detectadas no referido mapa devem ser rectificadas no mês seguinte àquele em que forem verificadas.

Cláusula 65.^a

Assistência médica

1 — A assistência médica e medicamentosa é obrigatoriamente assegurada pelo serviço de assistência médico-social do SNQTB (SAMS/Quadros), para os sócios deste Sindicato, nos termos dos números seguintes.

2 — O SAMS/Quadros é uma entidade autónoma, dotada das verbas referidas no n.º 3 da presente cláusula, gerido pelo SNQTB, e proporciona aos seus beneficiários protecção e assistência na doença, na maternidade e noutras situações afins de carácter social mediante participações em despesas no domínio da assistência médica, meios auxiliares de diagnóstico, medicamentos, internamentos hospitalares, intervenções cirúrgicas, de acordo com a sua regulamentação interna.

3 — Constituirão contribuições obrigatórias para o SAMS/Quadros:

- a) A carga da instituição signatária — $6,25\% \times S$, se $S \leq \text{€ } 3000$, e $2,6\% \times S + \text{€ } 51$, se $\text{€ } 3000 < S \leq \text{€ } 12\,000$;
- b) A carga dos trabalhadores no activo ou pensionistas — $1,10\% \times S$, sendo $S \leq$ ao valor do nível 20 do anexo III.

4 — Para efeitos do disposto no número anterior, deve considerar-se:

- a) S o valor da retribuição mensal do trabalhador, tal como definida na cláusula 52.^a, o valor da mensalidade da doença ou invalidez estabelecida na cláusula 81.^a e o valor da pensão de sobrevivência estabelecida na cláusula 84.^a, conforme os casos, incluindo sempre o subsídio de Natal e o subsídio de férias ou 14.º mês;
- b) Os valores de € 12 000 e do nível 20 do anexo III como valores de referência máximos, sempre que a retribuição ou pensão mensal seja de valor superior;
- c) Que as contribuições serão entregues pela instituição ao SAMS/Quadros até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que as mesmas respeitam.

CAPÍTULO VIII

Regime disciplinar

Cláusula 66.^a

Poder disciplinar

1 — A instituição tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontram ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar, salvo no caso de repreensão verbal.

Cláusula 67.^a

Prescrição da infracção disciplinar

A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 68.^a

Processo disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa de despedimento, a instituição comunicará por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções, a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 — Se o trabalhador for representante sindical, será enviada cópia dos dois documentos ao SNQTB.

3 — O trabalhador dispõe de 15 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

4 — A instituição, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

5 — A instituição não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

6 — Concluídas as diligências probatórias, cujo prazo não poderá exceder, em regra, 90 dias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, no caso do n.º 2, ao SNQTB, que pode, no prazo de 10 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

7 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a instituição dispõe de 30 dias úteis para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

8 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como o parecer que tenha sido junto nos termos do n.º 6, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

9 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, bem como, no caso do n.º 2, ao SNQTB.

10 — A comunicação da nota de culpa interrompe o prazo estabelecido no n.º 1 do artigo 372.º do Código do Trabalho.

11 — Igual interrupção decorre da instauração de processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

Cláusula 69.^a

Notificação da nota de culpa

1 — O duplicado da nota de culpa será entregue ao arguido ou remetido por correio, conforme for mais rápido e eficiente.

2 — A remessa da nota de culpa por correio será feita, sob registo, para o local de trabalho do arguido, se este estiver de serviço; de contrário, será endereçada para a sua residência.

3 — As notificações postais presumem-se feitas no 3.º dia posterior ao do registo ou no 1.º dia útil seguinte a esse, quando o não seja, não produzindo efeitos anteriores.

4 — A presunção do número anterior só poderá ser ilidida pelo notificado quando a recepção da notificação ocorrer em data posterior à presumida, por razões que não lhe sejam imputáveis, requerendo no processo que seja solicitada aos correios informação sobre a data efectiva dessa recepção.

Cláusula 70.^a

Suspensão preventiva

1 — Com a notificação da nota de culpa, pode a instituição suspender preventivamente o trabalhador, sem perda da retribuição.

2 — A suspensão de trabalhador que seja representante sindical, em efectividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam no exercício normal dessas funções.

Cláusula 71.^a

Instrução

O arguido tem o direito de assistir aos actos de instrução do processo disciplinar.

Cláusula 72.^a

Sanções aplicáveis

1 — A instrução pode aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;

- e) Suspensão do trabalho com perda da retribuição;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador, por infracções praticadas no mesmo dia, não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 10 dias.

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

4 — A suspensão do trabalho, com perda da retribuição, não pode exceder 24 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

5 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpa do infractor, tomando-se ainda em conta a sua personalidade, antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis.

6 — Não pode aplicar-se mais de uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

Cláusula 73.^a

Execução da sanção

A execução da sanção só pode ter lugar nos 60 dias subsequentes à decisão mas, se à data desta o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado, ou em regime de licença sem retribuição, e lhe for aplicada sanção pecuniária ou suspensão com perda de retribuição, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

Cláusula 74.^a

Registo e comunicação de sanções

1 — A instituição manterá devidamente actualizado o registo de sanções disciplinares no processo individual do trabalhador.

2 — O registo deve ser escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento do disposto neste capítulo.

3 — Com autorização do trabalhador em causa, a instituição fornecerá ao SNQTB nota do registo das sanções que lhe tenham sido aplicadas.

Cláusula 75.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste acordo, não devesse obediência;
- c) Exercer ou apresentar-se oficialmente e no tempo e prazo oportunos a sua candidatura a funções sindicais;

- d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Participar ao seu sindicato, à Inspeção-Geral do Trabalho ou a outros organismos com funções legal ou contratualmente estabelecidos de vigilância ou fiscalização do cumprimento deste acordo por parte da instituição;
- f) Depor em tribunal ou em processo disciplinar interno em defesa de companheiros de trabalho.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a)*, *b)*, *d)*, *e)* e *f)* do número anterior, ou até um ano após a data de apresentação da candidatura às funções previstas na alínea *c)* do mesmo número, quando as não venha a exercer, se já então o trabalhador estava ao serviço da mesma instituição.

3 — Quanto aos trabalhadores que exerçam as funções previstas na alínea *c)* do n.º 1, é de cinco anos a contar do termo do seu exercício o prazo referido na segunda parte do número anterior.

Cláusula 76.^a

Ilicitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do processo disciplinar respectivo ou este for nulo;
- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com a invocação de motivos diversos;
- c) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento.

2 — A ilicitude do despedimento só pode ser declarada nula se:

- a) Faltar a comunicação referida no n.º 1 da cláusula 68.^a;
- b) Não tiverem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos n.ºs 3 e 4 da mesma cláusula;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos n.ºs 7 a 9 da cláusula 68.^a

Cláusula 77.^a

Consequência da nulidade das sanções

1 — A nulidade da sanção disciplinar implica a manutenção de todos os direitos do trabalhador, nomeadamente quanto a férias e retribuição.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a nulidade da sanção disciplinar constitui a instituição na obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos seguintes:

- a) Se a sanção consistiu em despedimento e o trabalhador não optar pela reintegração na empresa, além das prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data

do despedimento até à data da sentença, o trabalhador tem direito:

- i) Se tiver menos de seis anos de serviço, ao correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo, não podendo ser inferior a três meses;
- ii) Se tiver 6 anos de serviço e menos de 11, ao que lhe competir por efeito da subalínea *i)*, mais o correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo de serviço para além de cinco;
- iii) Se tiver 11 ou mais anos de serviço, ao que lhe competir por efeito da alínea *i)* mais o correspondente a dois meses de retribuição por cada ano completo de serviço além de 10;
- iv) Se tiver mais de 35 anos de idade e, pelo menos, 11 anos de serviço, a indemnização, calculada nos termos da alínea *iii)*, será acrescida de dois, três, quatro ou cinco meses de retribuição conforme o tempo de serviço for até 15, 20, 25 ou mais de 25 anos de serviço;

- b) Tratando-se de sanção abusiva, e se esta tiver consistido no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista na alínea *a)*;
- c) Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão abusivas, a indemnização será igual a dez vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

3 — As indemnizações determinadas nos termos da alínea *a)* do número anterior terão um acréscimo de 50% relativamente aos estabelecimentos bancários junto dos quais não funcione qualquer instituição de segurança social.

4 — As indemnizações previstas na alínea *a)* do n.º 2 e no n.º 3 não poderão, em cada caso, exceder o montante correspondente a quarenta e cinco dias de retribuição de base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade do trabalhador.

5 — Na hipótese de ser julgada procedente a oposição da instituição à reintegração do trabalhador, nos termos previstos na lei, as indemnizações indicadas no número anterior não poderão exceder o montante correspondente a 60 dias de retribuição de base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade do trabalhador nem ser inferiores a seis meses de retribuição de base e diuturnidades do trabalhador.

Cláusula 78.^a

Suspensão e impugnação judicial do despedimento

1 — Quando o trabalhador for despedido, poderá, no prazo legalmente estabelecido, requerer judicialmente a suspensão do despedimento, bem como a declaração judicial da sua ilicitude.

2 — Na acção de impugnação judicial do despedimento, a instituição apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos n.ºs 7 a 9 da cláusula 68.^a, competindo-lhe a prova dos mesmos.

TÍTULO III

Direitos e deveres sociais

CAPÍTULO I

Segurança social

Cláusula 79.^a

Protecção social

1 — Os trabalhadores e pensionistas beneficiam, no que se refere a protecção social, dos direitos previstos neste capítulo, os quais são contemplados em planos de pensões garantidos pelo fundo de pensões instituído pela entidade empregadora e aprovado pela entidade supervisora dos fundos de pensões em Portugal.

2 — O fundo de pensões a que se refere o número anterior é constituído por um património exclusivamente afecto à realização do plano de pensões da instituição signatária instituidora e é gerido por uma entidade gestora, nos termos da lei.

3 — Nos casos em que benefícios da mesma natureza sejam atribuídos por instituições ou serviços de segurança social a trabalhadores que sejam beneficiários dessas instituições ou serviços, ou a seus familiares, apenas será garantida, pela instituição signatária do presente acordo, a diferença entre o valor dos benefícios previstos neste acordo e o daqueles benefícios.

4 — Para efeitos do disposto no número anterior, apenas serão considerados os benefícios decorrentes de contribuições para instituições ou serviços de segurança social com fundamento na prestação de serviço que seja contado na antiguidade do trabalhador nos termos da cláusula 82.^a

5 — Quando tenha lugar a cessação do contrato de trabalho com a instituição signatária do presente acordo seguida da celebração de contrato de trabalho com instituição bancária não outorgante, será transferido, do fundo de pensões instituído pela anterior entidade empregadora para o fundo de pensões instituído pela nova entidade empregadora, o valor actual das responsabilidades com benefícios de reforma e sobrevivência correspondentes ao tempo de serviço prestado até à data da cessação do contrato de trabalho, desde que esteja garantida, por protocolo entre as instituições em causa, a reciprocidade na adopção deste procedimento.

Cláusula 80.^a

Fundo de pensões

1 — A instituição será, para todos os efeitos, solidariamente responsável com o respectivo fundo de pensões pelo pagamento das pensões de reforma previstas neste acordo.

2 — A instituição deverá obrigatoriamente enviar ao SNQTB cópia do contrato do respectivo fundo de pensões, bem como cópia de qualquer alteração contratual verificada no mesmo.

3 — A instituição deverá ainda fornecer anualmente ao SNQTB relatório de gestão financeira e actuarial reportando o valor e nível de financiamento das responsabilidades da instituição signatária do presente acordo.

Cláusula 81.^a

Doença ou invalidez

1 — No caso de doença ou invalidez, ou quando tenham atingido 65 anos de idade (invalidez presumível), os trabalhadores a tempo inteiro:

- a) Com 1 ou mais anos completos de serviço até 34 anos têm direito, num período intercalar, às mensalidades que lhes competirem de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo IV, aos valores decorrentes da aplicação do anexo V na parte correspondente a 35 anos de serviço e, posteriormente, às mensalidades que lhes competirem de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo V;
- b) Com 35 anos completos de serviço, ou mais, têm direito às mensalidades que lhes competirem de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo V.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, deve considerar-se:

- a) Relativamente ao anexo IV, qualquer fracção do 1.º ano de serviço como correspondendo a um ano completo de serviço;
- b) Relativamente ao anexo V, cada uma das percentagens nele previstas como relativas à retribuição mensal efectiva auferidas pelo trabalhador.

3 — Para além das mensalidades referidas nos números anteriores, no caso de doença ou invalidez, ou quando tenham atingido 65 anos de idade (invalidez presumível), os trabalhadores a tempo inteiro têm direito:

- a) A um subsídio de Natal de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a) ou na alínea b) do n.º 1 anterior, a satisfazer no mês de Novembro;
- b) A um 14.º mês de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a) ou na alínea b) do n.º 1 anterior, a satisfazer no mês de Abril, sendo aplicável o princípio estabelecido no n.º 2 da cláusula 61.^a

4 — Cada uma das prestações a que os trabalhadores têm direito, nos termos dos números anteriores, será devida na proporção do tempo de serviço prestado à instituição signatária e calculada com base na retribuição mensal efectiva auferida pelo trabalhador ou pensionista.

5 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial terão direito às prestações referidas nos números anteriores, calculadas proporcionalmente ao período normal de trabalho.

6 — Excepcionalmente e por acordo de ambas as partes, poderá o trabalhador com mais de 65 anos de idade e menos de 70 continuar ao serviço. A continuação ao serviço dependerá da aprovação do trabalhador em exame médico feito anualmente, e a instituição pode, em qualquer momento, retirar o seu acordo a essa continuação, prevenindo o trabalhador com 30 dias de antecedência.

7 — O trabalhador que atinja 55 anos de idade ou que complete 35 anos de serviço pode, a seu pedido e mediante acordo com a instituição, ser colocado na situação de pré-reforma.

8 — Todos os trabalhadores abrangidos por esta cláusula têm direito à actualização das mensalidades recebidas, sempre que seja actualizado o anexo III, quer tenham sido colocados nas situações de doença, invalidez ou invalidez presumível antes ou depois de cada actualização.

9 — Os direitos previstos nesta cláusula aplicam-se a todos os trabalhadores na situação de doença, invalidez ou invalidez presumível, quer tenham sido colocados nessas situações antes ou depois da entrada em vigor deste acordo.

10 — As mensalidades apuradas nos termos das alíneas *a)* e *b)* do n.º 1 e do n.º 4 desta cláusula não podem, em caso algum, ser de montante inferior ao que resultaria da aplicação do acordo colectivo de trabalho do sector bancário para trabalhadores que exerçam funções análogas ou equivalentes.

Cláusula 82.^a

Tempo prestado na função pública

Aos trabalhadores colocados nas situações previstas no n.º 1 da cláusula 81.^a será contado, para efeitos de aplicação dos anexos IV e V, o tempo de serviço prestado na função pública, sempre que as respectivas entidades também reconheçam o tempo de serviço prestado na instituição signatária, em condições de reciprocidade.

Cláusula 83.^a

Junta médica de verificação de invalidez

1 — Existindo desacordo entre o trabalhador e a instituição quanto à situação de impossibilidade de prestar trabalho por motivo de invalidez, recorrer-se-á a uma junta médica, de acordo com o disposto na presente cláusula.

2 — A iniciativa da convocação da junta médica de verificação de invalidez cabe ao trabalhador, sem prejuízo do previsto no número seguinte.

3 — Havendo parecer no sentido de junta médica de verificação de doença, prevista na cláusula 45.^a, recorrer-se-á a uma junta médica de verificação de invalidez,

composta por três elementos, designados da seguinte forma:

- a) O requerimento é apresentado à outra parte, devendo esta nomear o seu representante, no prazo máximo de 15 dias a contar da recepção daquele;
- b) Nos 15 dias subsequentes à data em que forem conhecidos os nomes dos dois médicos representantes das partes, estes escolherão, entre si, um terceiro elemento para completar a junta;
- c) As notificações das partes serão feitas por protocolo ou carta registada com aviso de recepção.

4 — Se a parte notificada para nomear médico que a represente o não fizer dentro do prazo referido na alínea *b)* do número anterior, prorrogável por igual período, a pedido fundamentado da parte interessada, considera-se que a parte faltosa concorda com o representante da outra parte, salvo caso de impossibilidade absoluta.

5 — A parte contra quem a junta médica se pronunciar pagará todas as despesas ocasionadas pela diligência, designadamente os honorários dos médicos.

Cláusula 84.^a

Sobrevivência

1 — Por morte do trabalhador, a instituição concederá:

- a) Um subsídio por morte, calculado nos termos do regulamento do Centro Nacional de Pensões ou igual à importância mensalmente recebida pelo falecido, a título de vencimento ou pensão de doença ou invalidez, conforme se mostre, no caso concreto, mais favorável ao beneficiário;
- b) Uma pensão mensal de sobrevivência, de harmonia com a aplicação das percentagens previstas no anexo VI, para cada um dos níveis, à retribuição mensal efectiva auferida pelo trabalhador à data da morte ou aos valores da pensão de invalidez ou de velhice, consoante a morte ocorra, respectivamente, estando o trabalhador no activo ou na reforma;
- c) Um subsídio de Natal, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência a satisfazer em Novembro;
- d) Um 14.º mês, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência, a satisfazer em Abril, sendo-lhe aplicável o princípio estabelecido no n.º 2 da cláusula 55.^a

2 — A determinação dos beneficiários do subsídio previsto na alínea *a)* do número anterior far-se-á segundo as regras estabelecidas para a atribuição do subsídio por morte concedido pelo Centro Nacional de Pensões.

3 — Os valores das pensões de sobrevivência decorrentes da aplicação do anexo VI não podem ser, em caso algum, inferiores ao salário mínimo nacional.

4 — São beneficiários da pensão de sobrevivência, do subsídio de Natal e do 14.º mês:

- a) O cônjuge sobrevivente; e
- b) Os filhos, incluindo os nascituros e adoptados plenamente, até perfazerem 18 anos, ou 21 e 24 anos enquanto frequentarem, respectivamente, o ensino médio ou superior e, sem limite de idade, os que sofrerem incapacidade permanente para o trabalho.

5 — As mensalidades referidas na alínea b), o subsídio de Natal, referido na alínea c), e o 14.º mês, referido na alínea d), do n.º 1 desta cláusula são atribuídos do seguinte modo:

- a) 50% para o cônjuge sobrevivente;
- b) 50% para os filhos ou adoptados plenamente, nos termos definidos na alínea b) do número anterior;
- c) 100% para os filhos ou adoptados plenamente, nas condições da alínea b) do número anterior, no caso de o falecido não ter deixado cônjuge sobrevivente;
- d) 100% para o cônjuge, se não existirem os beneficiários previstos na alínea b) do número anterior ou, no caso de existirem, não terem direito à pensão, ao subsídio de Natal e ao 14.º mês.

6 — A pensão de sobrevivência do cônjuge sobrevivente será mantida enquanto se mantiver no estado de viuvez, revertendo, se o trabalhador não tiver deixado cônjuge sobrevivente ou, por morte deste ou no caso de contrair novo casamento, a favor dos filhos do trabalhador, nas condições referidas na alínea b) do n.º 4 desta cláusula.

7 — Quando algum ou alguns dos beneficiários deixarem de ter direito à pensão de sobrevivência, ao subsídio de Natal e ao 14.º mês a sua parte acrescerá à dos restantes.

8 — A pensão mensal de sobrevivência será atribuída nos termos dos números anteriores, desde que o trabalhador, à data do seu falecimento, seja casado há mais de um ano.

9 — As actualizações do anexo III aplicam-se a todos os pensionistas, quer adquiram os direitos aqui previstos antes ou depois dessas actualizações.

10 — Os direitos previstos nesta cláusula aplicam-se a todos os pensionistas, quer tenham adquirido esses direitos antes ou depois da entrada em vigor deste acordo, sem prejuízo das situações mais favoráveis entretanto constituídas.

Cláusula 85.^a

Reconhecimento de direitos em caso de cessação do contrato de trabalho

1 — O trabalhador da instituição signatária do presente acordo não inscrito em qualquer regime de segurança social e que, por qualquer razão, deixe de estar abrangido pelo regime de segurança social garantido pelo presente acordo terá direito, quando for colocado na situação de reforma por invalidez ou invalidez per-

sumível, ao pagamento pela instituição signatária, na proporção do tempo de serviço nela prestado, da importância necessária para que venha a auferir uma pensão de reforma igual à que lhe caberia se o tempo de serviço prestado no sector bancário fosse considerado como tempo de inscrição no regime nacional mais favorável que lhe seja aplicável.

2 — Para efeitos do cálculo da mensalidade prevista no n.º 1 desta cláusula, a parte da pensão de reforma a pagar pela instituição, correspondente ao tempo de serviço prestado no sector bancário, será calculada com base na retribuição correspondente ao nível a que o trabalhador se encontrar colocado à data da saída do sector, actualizada segundo as regras do presente acordo, se outra não for mais favorável.

3 — A verificação das situações de invalidez, fora do âmbito de qualquer regime de segurança social, será apurada por junta médica, constituída nos termos da cláusula 83.^a

4 — Para efeitos da contagem do tempo de serviço prestado no sector bancário, referido no n.º 1 desta cláusula, aplica-se o disposto na cláusula 82.^a

5 — No caso de o trabalhador não chegar a adquirir direitos noutro regime nacional de segurança social, a retribuição de referência para aplicação do disposto no n.º 1 desta cláusula será a correspondente à do nível em que aquele se encontrava colocado à data em que deixou de estar abrangido pelo regime de segurança social deste acordo actualizada segundo as regras do mesmo regime.

6 — Sempre que se verifique a transferência de responsabilidades em condições de reciprocidade, prevista no n.º 5 da cláusula 79.^a, o encargo pelo pagamento das mensalidades decorrentes dos serviços prestados à instituição signatária caberá por inteiro à instituição em que o trabalhador se encontrava quando deixou de estar abrangido pelo regime de segurança social garantido pelo presente acordo.

7 — O regime previsto nos números anteriores é aplicável, com as necessárias adaptações, às pensões de sobrevivência.

CAPÍTULO II

Acidentes pessoais, de trabalho e doenças profissionais

SECÇÃO I

Acidentes pessoais

Cláusula 86.^a

Seguro de acidentes pessoais

1 — Os trabalhadores em deslocação para fora da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho beneficiarão de um seguro de acidentes pessoais no montante de € 133 336.

2 — Os acidentes pessoais a que se refere o número anterior não englobam os acidentes de trabalho abrangidos pelas cláusulas seguintes, não sendo, consequentemente, acumuláveis as duas indemnizações.

3 — O pagamento da indemnização por acidentes pessoais, previsto nesta cláusula, não prejudica os direitos de segurança social contemplados no presente acordo.

SECÇÃO II

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

Cláusula 87.^a

Princípios gerais

1 — Os trabalhadores e seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais na base da retribuição que, a todo o momento, corresponder à do nível do trabalhador na data do acidente ou da verificação da doença.

2 — As reparações de danos ao abrigo deste capítulo não prejudicam os direitos de segurança social contemplados neste acordo.

Cláusula 88.^a

Incapacidade temporária

1 — Em caso de incapacidade temporária absoluta, o trabalhador tem direito a uma indemnização igual a dois terços da retribuição ou à que resultar da aplicação do regime de doença previsto neste acordo, se for superior.

2 — Em caso de incapacidade temporária parcial, o trabalhador tem direito a uma indemnização equivalente a dois terços da redução sofrida na sua capacidade geral de ganho; se, todavia, se apresentar ao serviço enquanto a incapacidade temporária durar, a instituição deverá ocupá-lo em funções compatíveis com o seu estado e pagar-lhe a retribuição que auferia no dia do acidente.

3 — Havendo transferência de responsabilidade por acidentes de trabalho e doenças profissionais para uma seguradora, a instituição assegurará as prestações a que aludem os n.ºs 1 e 2 e o trabalhador reembolsá-la-á na medida das indemnizações a cargo da companhia de seguros, na altura do seu pagamento.

Cláusula 89.^a

Incapacidade permanente

1 — Em caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho, o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia igual a 80% da retribuição, acrescida de 10% por cada familiar a cargo, conforme a definição que estiver fixada para este conceito, em cada momento, na legislação de acidentes de trabalho, até ao limite de 100% da mesma retribuição, mas não podendo a pensão ser de quantitativo inferior à prevista neste acordo para os casos de invalidez.

2 — Em caso de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia compreendida entre metade e dois terços da retribuição, conforme a maior ou menor capacidade funcional residual para o exercício de outra actividade compatível.

3 — Em caso de incapacidade permanente parcial, o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia correspondente a dois terços da redução sofrida na capacidade geral de ganho.

4 — Nos casos de incapacidade permanente parcial para o trabalho ou de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, a instituição deve diligenciar no sentido de conseguir a reconversão do trabalhador diminuído para função compatível com a sua capacidade.

Cláusula 90.^a

Indemnização por morte

Será garantida uma indemnização igual a € 133 336 a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrarem com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte.

CAPÍTULO III

Maternidade e paternidade

Cláusula 91.^a

Regime especial de maternidade e paternidade

1 — A mulher tem direito às licenças, dispensas e demais direitos inerente à protecção da maternidade, nos termos previstos na lei, nomeadamente a uma licença por maternidade.

2 — Nos casos de aborto, a mulher trabalhadora tem direito a uma licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias após o parto, competindo ao médico graduar o período de interrupção de trabalho, em função das condições de saúde da trabalhadora.

3 — Se, esgotados os períodos nos números anteriores, a trabalhadora não estiver em condições de retomar o serviço, a ausência prolongar-se-á ao abrigo do regime de protecção geral na doença.

4 — As ausências dadas ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula não poderão ser descontadas para quaisquer efeitos, designadamente férias, na antiguidade e na retribuição.

Cláusula 92.^a

Tarefas clinicamente desaconselháveis

É assegurado à trabalhadora, durante a gravidez e durante o período de aleitação ou amamentação, o direito de não desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis, nos termos da lei e sem perda de quaisquer direitos ou regalias.

TÍTULO IV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 93.^a

Vigência, eficácia e forma de revisão

1 — O presente acordo de empresa bem como as alterações que vierem a ser acordadas entram em vigor

no dia imediato à data do número do *Boletim do Trabalho e Emprego* no qual forem publicados.

2 — O anexo III e as cláusulas de expressão pecuniária deste acordo, com excepção das cláusulas relativas às prestações devidas como contrapartida do trabalho suplementar, reportam os seus efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3 — O período de vigência deste acordo é de 24 meses, com excepção do anexo III e das cláusulas de expressão pecuniária a que se refere o número anterior, que vigoram pelo período de 12 meses.

4 — Qualquer das partes poderá proceder anualmente à denúncia do acordo no mês de Outubro, devendo as negociações com vista a uma eventual revisão ser iniciadas no mês de Novembro.

5 — O processo de revisão do acordo segue os termos previstos na lei e deve ser concluído no prazo de dois meses contados a partir da data da denúncia.

6 — Os futuros processos de revisão do presente acordo deverão necessariamente contemplar e integrar as matérias que não foram reguladas em virtude da reduzida dimensão estrutural e actual implantação em Portugal da instituição signatária.

7 — Nos termos e para os efeitos do número anterior consideram-se, sem prejuízo de outras a indicar pelos outorgantes, como matérias a regular:

- a) Encerramento temporário do estabelecimento;
- b) Encerramento definitivo do estabelecimento;
- c) Transmissão de estabelecimento;
- d) Mobilidade pessoal;
- e) Critérios de progressão na carreira profissional;
- f) Direitos sindicais.

Cláusula 94.^a

Manutenção de direitos adquiridos

1 — Da aplicação deste acordo não poderá resultar o prejuízo das condições de trabalho e de segurança social mais favoráveis que, à data da sua entrada em vigor, cada trabalhador tenha adquirido.

2 — A manutenção dos direitos especificamente derivados das disposições inovatórias do presente acordo depende, nos termos e com os limites da lei, da subsistência da relação individual de trabalho tal como compreendida na cláusula 1.^a, cessando automaticamente para cada trabalhador com a respectiva desfiliação sindical ou com a filiação em sindicato diferente.

Cláusula 95.^a

Revogação do acordo anterior

Com a entrada em vigor do presente acordo, que se considera globalmente mais favorável, fica revogado o acordo de empresa outorgado pelas partes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 39,

de 22 de Outubro de 2000, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 38 de 15 de Outubro de 2002.

ANEXO I

Categorias profissionais

(cláusula 13.^a)

Director-geral, director-geral-adjunto, director, director-adjunto e subdirector. — São classificados no grupo A — categorias de direcção; os trabalhadores nelas integrados, de forma autónoma, tomam as grandes decisões, no quadro das políticas e objectivos da instituição, superintendem no planeamento, organização e coordenação das actividades deles dependentes.

Assistente de direcção. — São classificados no grupo B — categorias especializadas; os trabalhadores nelas integrados realizam trabalhos de carácter administrativo e operativo, sob orientação da direcção.

Técnico do grau I. — O que desempenha funções de consultor, com interferência nas diferentes áreas de actuação da instituição. Exerce as suas funções com completa autonomia técnica e é directamente responsável perante a direcção, podendo competir-lhe supervisionar os trabalhos de índole técnica de grupos de trabalho.

Técnico do grau II. — O que elabora estudos, pareceres, análises e ou projectos que fundamentem ou constituam suporte das decisões da direcção.

Técnico do grau III. — O que elabora estudos, pareceres, análises e ou projectos que fundamentem ou constituam suporte das decisões da direcção, embora sob a orientação de superior hierárquico.

Técnico do grau IV. — O que adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da instituição e executa ou colabora em estudos ou trabalhos sob a orientação e controlo superior.

Secretária. — A que executa trabalhos de escritório em apoio das categorias de direcção, nomeadamente agendando e estabelecendo contactos, elaborando comunicações escritas e assegurando o arquivo de documentos e ficheiros.

ANEXO II

Níveis mínimos de retribuição

(cláusula 13.^a)

Grupos	Categorias profissionais	Níveis mínimos
A	Director-geral	20
A	Director-geral-adjunto	19
A	Director	18
A	Director-adjunto	16
A	Subdirector	14
B	Técnico do grau I	15
B	Assistente de direcção	13
B	Técnico do grau II	12
B	Técnico do grau III	10
B	Técnico do grau IV	8
B	Secretária	7

ANEXO III
Retribuições mínimas
(cláusula 13.^a)

(Em euros)

Níveis	Retribuições mensais
20	7 892,50
19	7 062,25
18	6 221,75
17	4 530,50
16	3 977
15	3 403
14	2 952
13	2 552,25
12	2 044,88
11	1 645,13
10	1 424,75
9	1 281,25
8	1 148
7	815,90

ANEXO IV
Mensalidades de doença, invalidez ou invalidez presumível — Período intercalar
(cláusula 81.^a)

Anos completos de serviço	Número de mensalidades	Percentagem sobre a pensão correspondente ao nível, para 35 anos de serviço, prevista no anexo V.
1	2	75
2	4	75

Anos completos de serviço	Número de mensalidades	Percentagem sobre a pensão correspondente ao nível, para 35 anos de serviço, prevista no anexo V.
3	6	75
4	8	75
5	10	75
6	12	75
7	14	75
8	16	75
9	18	75
10	20	75
11	22	75
12	24	75
13	26	75
14	28	75
15	30	75
16	32	75
17	34	75
18	36	75
19	38	75
20	20	100
21	21	100
22	22	100
23	23	100
24	24	100
25	25	100
26	26	100
27	27	100
28	28	100
29	29	100
30	30	100
31	31	100
32	32	100
33	33	100
34	34	100

ANEXO V
Mensalidades de doença, invalidez ou invalidez presumível
(cláusula 81.^a)

(Em percentagem)

Anos	Níveis													
	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	17,84	17,79	17,78	17,77	14,61	14,07	13,63	13,89	10,25	10,11	10,04	10,27	9,55	8,82
2	17,84	17,79	17,78	17,77	14,61	14,07	13,63	13,89	10,25	10,11	10,04	10,27	9,55	8,82
3	17,84	17,79	17,78	17,77	14,61	14,07	13,63	13,89	10,25	10,11	10,04	10,27	9,55	8,82
4	17,84	17,79	17,78	17,77	14,61	14,07	13,63	13,89	10,25	10,11	10,04	10,27	9,55	8,82
5	17,84	17,79	17,78	17,77	14,61	14,07	13,63	13,89	10,25	10,11	10,04	10,27	9,55	8,82
6	17,84	17,79	17,78	17,77	14,61	14,07	13,63	13,89	10,25	10,11	10,04	10,27	9,55	8,82
7	17,84	17,79	17,78	17,77	14,61	14,07	13,63	13,89	10,25	10,11	10,04	10,27	9,55	8,82
8	17,84	17,79	17,78	17,77	14,61	14,07	13,63	13,89	10,25	10,11	10,04	10,27	9,55	8,82
9	17,84	17,79	17,78	17,77	14,61	14,07	13,63	13,89	10,25	10,11	10,04	10,27	9,55	8,82
10	17,84	17,79	17,78	17,77	14,61	14,07	13,63	13,89	10,25	10,11	10,04	10,27	9,55	8,82
11	21,41	21,35	21,34	21,33	17,53	16,88	16,36	16,66	12,31	12,13	12,04	12,32	11,46	10,57
12	24,08	24,02	24,01	23,99	19,72	18,99	18,40	18,75	13,84	13,65	13,55	13,86	12,89	11,90
13	26,76	26,69	26,67	26,66	21,91	21,10	20,45	20,83	15,38	15,17	15,06	15,40	14,32	13,22
14	29,44	29,36	29,34	29,33	24,10	23,21	22,49	22,91	16,92	16,68	16,56	16,94	15,75	14,54
15	32,11	32,02	32,01	31,99	26,29	25,32	24,53	24,99	18,46	18,20	18,07	18,48	17,18	15,86
16	34,79	34,69	34,68	34,66	28,48	27,43	26,58	27,08	20	19,72	19,57	20,02	18,62	17,18
17	38,36	38,25	38,23	38,21	31,40	30,24	29,30	29,85	22,05	21,74	21,58	22,07	20,52	18,94
18	41,03	40,92	40,90	40,88	33,60	32,35	31,35	31,94	23,59	23,26	23,08	23,61	21,95	20,27
19	43,71	43,59	43,57	43,54	35,79	34,46	33,39	34,02	25,12	24,77	24,59	25,15	23,39	21,59
20	46,38	46,26	46,23	46,21	37,98	36,57	35,44	36,10	26,66	26,29	26,10	26,69	24,82	22,91
21	49,06	48,93	48,90	48,88	40,17	38,68	37,48	38,18	28,20	27,81	27,60	28,23	26,25	24,23
22	51,74	51,59	51,57	51,54	42,36	40,79	39,53	40,27	29,74	29,32	29,11	29,77	27,68	25,55
23	55,30	55,15	55,13	55,10	45,28	43,60	42,25	43,04	31,79	31,34	31,11	31,83	29,60	27,32
24	57,98	57,82	57,79	57,76	47,47	45,71	44,30	45,13	33,33	32,86	32,62	33,37	31,03	28,64
25	60,96	60,49	60,46	60,43	49,66	47,82	46,34	47,21	34,87	34,38	34,12	34,90	32,45	29,96
26	63,33	63,16	63,13	63,09	51,85	49,93	48,39	49,29	36,40	35,89	35,63	36,44	33,88	31,28
27	66,01	65,83	65,79	65,76	54,04	52,04	50,43	51,38	37,94	37,41	37,14	37,98	35,32	32,60
28	68,68	68,50	68,46	68,43	56,24	54,15	52,48	53,46	39,48	38,93	38,64	39,52	36,75	33,92
29	72,25	72,05	72,02	71,98	59,16	56,97	55,20	56,24	41,53	40,95	40,65	41,58	38,66	35,69
30	74,93	74,72	74,69	74,65	61,35	59,08	57,25	58,32	43,07	42,47	42,15	43,12	40,09	37,01

(Em percentagem)

Anos	Níveis													
	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
31	77,60	77,39	77,35	77,31	63,54	61,19	59,29	60,40	44,61	43,98	43,66	44,66	41,53	38,33
32	80,28	80,06	80,02	79,98	65,73	63,30	61,34	62,48	46,15	45,50	45,17	46,20	42,96	39,66
33	82,96	82,73	82,69	82,64	67,92	65,41	63,38	64,57	47,68	47,02	46,67	47,74	44,39	40,98
34	85,63	85,40	85,36	85,31	70,11	67,52	65,42	66,65	49,22	48,53	48,18	49,28	45,82	42,30
35	89,20	88,96	88,91	88,87	73,03	70,33	68,15	69,43	51,27	50,55	50,18	51,33	47,73	44,06

(*) Para efeitos desta cláusula, o nível corresponde à remuneração mensal efectiva.

ANEXO VI
Pensões de sobrevivência
(cláusula 84.^a)

Nível	A)	B)
8	50	60
9	50	60
10	50	60
11	41,59	60
12	40,46	60
13	39,6	60
14	40,61	60
15	30,05	60
16	29,65	60
17	29,22	60
18	29,82	60
19	27,17	60
20	25,08	60

A) Morte de um trabalhador no activo — percentagem sobre a remuneração mensal efectiva auferida pelo trabalhador.

B) Morte de um trabalhador reformado — percentagem sobre a pensão auferida.

Lisboa, 5 de Agosto de 2005.

Pelo Banque Privée Edmond de Rothschild Europe — Sucursal Portuguesa:

José Luis de Melo de Vasconcelos e Sousa, gerente.
Bruno Scoglio de Carvalho, gerente.

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários:

Afonso Pires Diz, presidente da direcção.
Euclides José da Costa Fernandes, director.

Depositado em 14 de Setembro de 2005, a fl. 107 do livro n.º 10, com o n.º 212/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

...

II — CORPOS GERENTES

SISEP — Sind. dos Profissionais de Seguros de Portugal — Eleição em 14 de Julho de 2005 para o período de 2005-2009.

Direcção

Presidente — Jacinto Faias Reis Pereira.
Presidente-adjunto — António Luís Ferreira Correia.
Vice-presidentes:

António Carlos Videira dos Santos.
Rui Manuel Garcia Chagas.

Vogais:

Carlos Alberto Calçada Cunha.
Elísio Alexandre Rodrigues Sousa.
Jorge Carlos da Conceição Cordeiro.
José Manuel Teodoro Azevedo.
Vítor Manuel Ribeiro Silva.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 35, de 22 de Setembro de 2005, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 9 de Setembro de 2005.

Sind. Nacional dos Operários da Ind. de Curtumes e Ofícios Correlativos do Dist. de Santarém — Eleição em 29 e 30 de Julho de 2005 para o mandato de 2005-2009.

Direcção

Presidente — Esequiel Olímpio Batista Justino, nascido em 1 de Julho de 1971, natural do lugar e freguesia de Arneiros das Milhariças, do concelho de Santarém,

portador do bilhete de identidade n.º 10713320, emitido por Santarém em 10 de Fevereiro de 2005, residente na freguesia e concelho de Alcanena, sócio do Sindicato com o n.º 3891.

Secretário — Joaquim José Lopes Inês, nascido em 6 de Abril de 1968, natural de Angola, portador do bilhete de identidade n.º 8643267/2, emitido por Santarém em 16 de Novembro de 1999, residente no lugar de Espinheira, freguesia de Alcanede, do concelho de Santarém, sócio do Sindicato com o n.º 5184.

Tesoureiro — Paulo Jorge Gonçalves Feleciano, nascido em 3 de Fevereiro de 1967, natural da freguesia e concelho de Alcanena, portador do bilhete de identidade n.º 9759666, emitido por Santarém em 30 de Novembro de 2001, residente na freguesia e concelho de Alcanena, sócio do Sindicato com o n.º 4243.

Vogais:

Maria Alzira Nunes do Nascimento, nascida em 7 de Setembro de 1961, natural da freguesia de Vila Moreira, concelho de Alcanena, portadora do bilhete de identidade n.º 8661082, emitido por Santarém em 10 de Novembro de 2000, residente na freguesia de Vila Moreira, concelho de Alcanena, sócia do Sindicato com o n.º 3742.

José Luís Alves Garrudo dos Chões, nascido em 19 de Dezembro de 1961, natural da freguesia e concelho de Alcanena, portador do bilhete de identidade n.º 6229496, emitido por Santarém em 2 de Janeiro de 2003, residente na freguesia e concelho de Alcanena, sócio do Sindicato com o n.º 3853.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 35, de 22 de Setembro de 2005, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 9 de Setembro de 2005.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

ANL — Assoc. Nacional de Laboratórios Clínicos

Aprovados em assembleia geral constituinte realizada em 23 de Julho de 2005.

CAPÍTULO I

Princípios, objecto e fins

Artigo 1.º

Definição

A ANL — Associação Nacional de Laboratórios Clínicos, abreviadamente designada por ANL, é uma asso-

ciação de empregadores sem fins lucrativos regulada pelos artigos 506.º e seguintes do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que tem por objectivos a defesa e a promoção dos interesses dos seus sócios, regendo-se pelos presentes estatutos e legislação em vigor.

Artigo 2.º

Estrutura e organização

A Associação dura por tempo indeterminado e tem sede na Rua Jau, 18-B, em Lisboa, podendo, mediante

deliberação da direcção, ser criadas delegações ou estabelecida qualquer outra forma de representação social onde seja mais conveniente.

Artigo 3.º

Objecto

A Associação tem por objecto a representação, defesa e promoção dos interesses empresariais dos seus associados, os quais são constituídos por todas as pessoas singulares ou colectivas do sector privado que no território nacional exerçam actividades de análises clínicas/patologia clínica e de investigação biológica ou farmacêutica.

Artigo 4.º

Atribuições

No prosseguimento dos seus fins, competem-lhe as seguintes atribuições:

- a) Definir os princípios gerais que defendam uniformemente os interesses dos seus associados;
- b) Representar e defender os interesses dos associados junto de todas as entidades públicas e privadas, bem como a representação em juízo e fora dele quando devam ser dirimidos quaisquer conflitos próprios dos fins sociais;
- c) Apoiar os associados com serviços próprios, designadamente nos domínios técnico, científico, organizativo e jurídico, promovendo para tanto cursos, seminários, congressos e outras manifestações de natureza pedagógica, científica e cultural;
- d) Negociar convenções, acordos ou contratos com entidades públicas ou privadas, em ordem à prestação de serviços por parte dos seus associados;
- e) Colaborar com todas as instituições de saúde, particulares ou públicas, nacionais e estrangeiras, em ordem à defesa da saúde pública;
- f) Colaborar com a Ordem dos Farmacêuticos, com a Ordem dos Médicos e com outras associações representativas da classe e com as faculdades de farmácia e de medicina nas acções profissionais, técnicas e científicas que visem defender os interesses dos associados;
- g) Quaisquer outras funções de interesse para o sector nos termos da legislação aplicável.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 5.º

Noção

A ANL compõe-se de associados ordinários, associados correspondentes e associados honorários.

SECÇÃO I

Dos associados ordinários

Artigo 6.º

Admissão

1 — Podem ser admitidos como associados ordinários da Associação as pessoas singulares ou colectivas do

sector privado que no território nacional exerçam actividades de análises clínicas/patologia clínica e de investigação biológica ou farmacêutica.

2 — Perante a Associação, os associados serão representados pelo seu representante legal.

Artigo 7.º

Candidatos

1 — A inscrição de associados depende de pedido formulado pelos candidatos, em carta dirigida à Associação, instruída com os documentos necessários à prova dos requisitos enunciados no artigo 6.º, cabendo à direcção verificar a admissibilidade e regularidade da inscrição.

2 — Da decisão sobre o pedido de inscrição caberá sempre recurso para a assembleia geral, quer por parte do interessado quer por parte de qualquer associado.

Artigo 8.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

- a) Tomar parte nas assembleias gerais, nas reuniões para que forem convocados e em todas as manifestações científicas, técnicas ou culturais;
- b) Eleger e ser eleitos para os cargos associativos;
- c) Requerer a convocação de assembleias gerais nos termos definidos nos presentes estatutos;
- d) Apresentar sugestões para prosseguimento dos fins sociais, bem como requerer intervenção da Associação na defesa dos interesses dos sócios;
- e) Frequentar a sede da Associação e utilizar todos os seus serviços em condições a definir pela direcção;
- f) Usufruir todos os demais benefícios ou regalias proporcionados pela Associação.

Artigo 9.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Cumprir os preceitos dos estatutos e dos regulamentos;
- b) Participar na vida e gestão administrativa da Associação;
- c) Prestar colaboração efectiva a todas as iniciativas que visem o prestígio da Associação e a realização dos seus fins;
- d) Cumprir as determinações emanadas dos órgãos associativos;
- e) Pagar a jóia e a quota que forem fixadas em assembleia geral.

Artigo 10.º

Exclusão de associados

1 — Perderão a qualidade de sócio os membros que:

- a) Se demitirem;
- b) Deixarem de satisfazer as condições necessárias para a sua admissão;
- c) Deixarem de pagar por período superior a três meses as respectivas quotas;
- d) Sejam expulsos por motivos disciplinares.

2 — Cabe à direcção deliberar sobre a exclusão de associados, por parte das causas acima indicadas.

3 — Qualquer associado excluído, por qualquer causa, pode recorrer da deliberação que o exclua para a assembleia geral.

4 — Nenhum associado que seja expulso ou se demita da Associação ficará a ter quaisquer direitos sobre o seu património.

Artigo 11.º

Readmissão de associados

Serão readmitidos como associados aqueles que:

- a) Previstos na alínea a) do artigo anterior, solicitem a sua readmissão, liquidando todas as quotas não pagas até à data da sua demissão, bem como o novo valor de jóia;
- b) Previstos na alínea b) do artigo anterior, venham a satisfazer de novo as condições necessárias para a sua admissão;
- c) Previstos na alínea c) do artigo anterior, liquidem todas as importâncias em dívida à Associação;
- d) Previstos na alínea d) do artigo anterior, sejam ilibados pela assembleia geral após esta ter apreciado a revisão do processo a pedido do interessado.

Artigo 12.º

Infracções disciplinares

Constituem infracções disciplinares a quebra dos deveres mencionados nas alíneas d) e e) do artigo 9.º ou quaisquer outras faltas que, pela sua gravidade, ponham em causa o bom nome e o prestígio da Associação.

Artigo 13.º

Processo

1 — O procedimento disciplinar será instaurado por participação de qualquer sócio ou oficiosamente quando os factos sejam do conhecimento da direcção.

2 — Cabe à direcção a instauração dos processos disciplinares.

3 — O processo inicia-se com a nota de culpa a enviar ao associado, ao qual este responderá por escrito, podendo requerer diligências probatórias; tratando-se da audição de testemunhas, o seu número não poderá ser superior a 10.

4 — Das decisões proferidas pela direcção cabe sempre recurso para a assembleia geral e, em última instância, para o tribunal competente.

Artigo 14.º

Sanções disciplinares

A infracção disciplinar dos deveres enunciados no artigo 12.º será punida com as seguintes sanções:

- a) Advertência;
- b) Censura;

- c) Multa até ao montante do salário mínimo nacional;
- d) Suspensão por tempo não superior a dois anos;
- e) Expulsão.

SECÇÃO II

Dos associados correspondentes

Artigo 15.º

Noção

1 — São admitidos como associados correspondentes todas as pessoas singulares ou colectivas nacionais ou estrangeiras inscritas como sócios em associações congéneres, desde que estas concedam aos associados da ANL regime de reciprocidade.

2 — Os associados referidos no número anterior usufruem de todos os benefícios da Associação, com excepção do direito de eleger ou ser eleitos para os corpos sociais ou de actos conexos, estando isentos do pagamento de jóia e quotas desde que a respectiva associação estabeleça para os sócios desta Associação regime igual.

SECÇÃO III

Dos associados honorários

Artigo 16.º

Noção

1 — Por deliberação da assembleia geral ou da direcção, podem ser declarados associados honorários as personalidades individuais, nacionais ou estrangeiras, que se tenham distinguido no exercício profissional, técnico ou científico no âmbito das actividades económicas representadas pela ANL.

2 — Aos associados honorários é permitido dirigir recomendações a qualquer órgão da Associação, bem como assistir às reuniões do conselho coordenador científico e da assembleia geral, e aí usar da palavra, mas sem direito a voto.

CAPÍTULO III

Dos órgãos sociais

SECÇÃO I

Dos corpos sociais

Artigo 17.º

Definição

São órgãos sociais da Associação:

- a) A assembleia geral;
- b) A direcção;
- c) O conselho fiscal;
- d) O conselho coordenador científico.

Artigo 18.º

Apresentação de candidaturas

Os membros titulares dos órgãos sociais são eleitos, em assembleia geral, por maioria simples de votos entre listas que satisfaçam os seguintes requisitos:

- a) Sejam constituídas por associados ordinários no pleno gozo dos seus direitos;
- b) Sejam remetidas ao presidente da comissão eleitoral com uma antecedência mínima de 15 dias em relação à data da assembleia geral;
- c) Sejam subscritas por um número mínimo de 10% de associados no pleno gozo dos seus direitos;
- d) Mencionem associados candidatos para todos os lugares a preencher e sejam acompanhadas de declarações destes em como aceitam ser candidatos.

Artigo 19.º

Mandato

Excepto no que se refere ao conselho coordenador científico, o mandato dos titulares dos órgãos sociais é de quatro anos.

Artigo 20.º

Órgãos sociais

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 6 do artigo 28.º, o exercício dos cargos sociais é gratuito, podendo os membros ser reembolsados das despesas que efectuarem por virtude dele, desde que devidamente documentadas e por força de verbas orçamentadas para esse fim.

2 — Em qualquer dos órgãos, com excepção da mesa da assembleia geral, cada um dos seus componentes tem direito a um voto, cabendo ao presidente voto de desempate.

3 — Os órgãos associativos podem ser destituídos, no todo ou em parte, por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito pelo seu presidente, a requerimento de, pelo menos, um quinto dos associados.

4 — A mesma assembleia geral que deliberou nos termos do número anterior decidirá da substituição dos respectivos órgãos ou dos elementos substituídos.

SECÇÃO II

Da assembleia geral

Artigo 21.º

Organização e funcionamento

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e dois secretários.

2 — Incumbe ao presidente da mesa da assembleia geral convocar as assembleias gerais e dirigir os respectivos trabalhos.

3 — Incumbe ao vice-presidente substituir o presidente da mesa em caso de impedimento deste, e em tudo o mais colaborar no bom desenrolar dos trabalhos da assembleia geral.

4 — Incumbe ao secretário assegurar o expediente da mesa e assinar todos os documentos relativos à assembleia geral.

5 — Todos os elementos de escrita e demais documentos referentes à ordem do dia deverão estar patentes na sede da Associação, para consulta dos sócios, desde a data da convocatória até vinte e quatro horas antes da realização da assembleia geral.

Artigo 22.º

Competência

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger e destituir a respectiva mesa, a direcção, o conselho fiscal, a comissão eleitoral e o conselho coordenador científico;
- b) Definir o montante das quotas fixas e das quotas variáveis, bem como os respectivos critérios para a sua determinação, nos termos do artigo 51.º, n.º 2;
- c) Aprovar os regulamentos da Associação;
- d) Aprovar o plano de actividades e o orçamento;
- e) Apreciar e deliberar sobre o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal, bem como sobre quaisquer outros actos e propostas que lhe sejam submetidos;
- f) Deliberar dos recursos interpostos para a assembleia geral;
- g) Deliberar sobre a alteração dos estatutos e demais assuntos que legalmente lhe estejam afectos.

Artigo 23.º

Funcionamento

1 — A assembleia geral reúne em sessões ordinárias e extraordinárias.

2 — A assembleia reúne ordinariamente no 1.º trimestre de cada ano para apreciar e votar o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal relativos ao exercício do ano anterior e para proceder, quando tal deva ter lugar, à eleição a que se refere a alínea a) do artigo anterior.

3 — A assembleia reúne extraordinariamente por convocação do presidente da mesa, a pedido da direcção, do conselho fiscal ou de um quinto dos sócios em pleno direito.

Artigo 24.º

Convocação

1 — A convocação das assembleias gerais deverá ser feita mediante a publicação da convocatória em jornais de grande publicidade, um em Lisboa e outro no Porto,

com antecedência não inferior a 10 dias, na qual se indicará o dia, a hora, o local e o objecto da ordem do dia.

2 — Será também expedido pelo correio ordinário um aviso convocatório dirigido para o domicílio dos associados.

Artigo 25.º

Quórum

1 — A assembleia geral só pode funcionar, em primeira convocatória, desde que estejam presentes pelo menos metade dos associados.

2 — Não se verificando o condicionalismo previsto no número anterior, poderá a assembleia geral funcionar com qualquer número de associados, em segunda convocação, trinta minutos depois da hora marcada para a primeira.

3 — Tratando-se de reunião extraordinária requerida pelos sócios, só poderá funcionar se estiverem presentes pelo menos metade dos requerentes.

Artigo 26.º

Votação

Cada associado tem direito a um voto.

Artigo 27.º

Maiorias qualificadas

1 — As deliberações sobre alterações dos estatutos, bem como sobre a integração da Associação ou a destituição dos órgãos sociais, exigem, para serem aprovadas, o voto favorável de três quartos do número de associados presentes.

2 — A deliberação sobre a dissolução da Associação só poderá ser aprovada com o voto favorável de três quartos dos sócios validamente inscritos na Associação.

SECÇÃO III

Da direcção

Artigo 28.º

Organização

1 — A direcção é composta por membros efectivos e membros suplentes:

- a) São membros efectivos o presidente, dois vice-presidentes, o tesoureiro, um secretário e dois vogais;
- b) Serão membros suplentes dois vogais, que, sendo caso disso, tomarão posse perante a direcção.

2 — O presidente da direcção deverá ser obrigatoriamente licenciado em Farmácia, com a especialidade em análises clínicas, ou licenciado em Medicina, com

a especialidade em patologia clínica, sendo que o exercício deste cargo social deverá ser exercido alternadamente por um titular licenciado em Farmácia, com a especialidade em análises clínicas, e por um titular licenciado em Medicina, com a especialidade em patologia clínica.

3 — Os vice-presidentes da direcção deverão ser obrigatoriamente licenciados, um em Farmácia, com a especialidade em análises clínicas, e o outro em Medicina, com a especialidade em patologia clínica.

4 — Para os efeitos previstos nos números anteriores, os associados da ANL que sejam pessoas colectivas deverão indicar um representante seu que preencha tais requisitos, o qual deverá ainda ser titular do capital ou de uma fracção do capital da sociedade ou desempenhar as funções de director técnico da pessoa colectiva associada.

5 — O regime previsto nos números anteriores aplicar-se-á, com as devidas adaptações, aos associados que sejam pessoas singulares, os quais, para desempenharem os cargos referidos no n.º 2 deste artigo, deverão ser obrigatoriamente licenciados em Farmácia, com a especialidade em análises clínicas, ou licenciados em Medicina, com a especialidade em patologia clínica; caso contrário, deverão indicar o director técnico do seu laboratório.

6 — Os vice-presidentes da direcção, a quem competirá a gestão corrente da Associação, exercerão os seus cargos com carácter profissional, sem exclusividade, podendo acumular com o exercício de outras actividades desde que não prejudiquem o exercício dos seus cargos nem colidam com os interesses da Associação, podendo ainda ser remunerados de acordo com o seu nível de ocupação e com os valores correspondentes às remunerações que são habituais neste sector de actividade.

Artigo 29.º

Competência

Compete à direcção:

- a) Gerir a Associação;
- b) Representar a associação em juízo e fora dele;
- c) Criar, organizar e dirigir os serviços da Associação, bem como contratar o pessoal técnico e administrativo necessário;
- d) Cumprir as disposições legais e estatutárias, bem como as deliberações da assembleia geral;
- e) Apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e contas da gerência, bem como o plano de actividades e o orçamento;
- f) Submeter à apreciação da assembleia geral as propostas que se mostrem necessárias;
- g) Tomar as resoluções que forem julgadas necessárias à eficaz aplicação dos contratos colectivos e demais relações de trabalho;
- h) Praticar tudo o que for julgado conveniente à realização dos fins da Associação e à defesa do respectivo sector de actividade;

- i) Nomear e credenciar quaisquer delegados da Associação junto das estruturas regionais ou outras, bem como junto de quaisquer pessoas colectivas públicas.

Artigo 30.º

Funcionamento

1 — A direcção reunirá pelo menos uma vez por mês ou sempre que for convocada pelo presidente e funcionará logo que esteja presente a maioria dos seus membros.

2 — As deliberações são tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de desempate.

Artigo 31.º

Representação da Associação

1 — A representação da Associação em juízo e fora dele compete à direcção, a qual pode constituir mandatários.

2 — Para obrigar a Associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direcção; todavia, sempre que estiver em causa a movimentação de fundos da Associação, uma das assinaturas terá de ser obrigatoriamente a do presidente ou a de um dos vice-presidentes ou a do tesoureiro.

3 — Os actos de mero expediente poderão ser assinados por membro da direcção ou funcionário qualificado a quem tenham sido atribuídos poderes para tanto.

4 — A direcção poder-se-á fazer acompanhar de um assessor técnico da ANL em qualquer acto, sempre que o entenda necessário.

SECÇÃO IV

Do conselho fiscal

Artigo 32.º

Organização, funcionamento e competência

1 — O conselho fiscal é composto por três membros efectivos e um suplente:

- São membros efectivos o presidente, o vice-presidente e um secretário;
- Haverá um vogal suplente, que sendo caso disso, tomará posse perante o conselho fiscal.

2 — O conselho fiscal reunirá sempre que convocado pelo presidente e obrigatoriamente uma vez por ano para apreciação do relatório, balanço e contas anuais ou ainda com a direcção, sempre que esta, ou o próprio conselho fiscal, o solicite.

3 — O conselho fiscal terá, relativamente a todos os órgãos da Associação, a competência atribuída ao conselho fiscal das sociedades anónimas, com as necessárias adaptações.

SECÇÃO V

Do conselho coordenador científico

Artigo 33.º

Organização, funcionamento e competência

1 — O conselho coordenador científico é composto por um presidente, um vice-presidente, um secretário e um vogal.

2 — Os membros do conselho coordenador científico deverão ser obrigatoriamente licenciados em Farmácia, com a especialidade em análises clínicas, ou licenciados em Medicina, com a especialidade em patologia clínica.

3 — O conselho reunirá sempre que convocado pelo respectivo presidente ou a pedido da direcção quando deva pronunciar-se com urgência sobre algum dos assuntos da sua competência.

4 — Compete ao conselho científico, a pedido da direcção:

- Emitir informações e lavrar pareceres sobre questões de natureza técnica e científica;
- Organizar cursos de aperfeiçoamento, seminários, conferências, congressos e quaisquer outras manifestações de natureza idêntica;
- Editar revistas, separatas e quaisquer publicações de interesse para a classe, designadamente a revista da Associação, cujo director será sempre o presidente do conselho coordenador;
- Apoiar a direcção em todas as tarefas que esta lhe cometa, nomeadamente no que toca à defesa e melhoria da qualidade dos serviços;
- Exercer quaisquer outras funções que lhe venham a ser cometidas pela direcção, que se enquadrem na natureza dos trabalhos da sua competência.

CAPÍTULO IV

Das eleições

Artigo 34.º

Cadernos eleitorais

1 — A direcção elaborará cadernos eleitorais, dos quais constarão todos os associados com direito a voto.

2 — Os cadernos eleitorais são afixados na sede da Associação e serão facultados para consulta dos associados que o requeiram a partir do oitavo dia a contar da publicação da convocatória para a assembleia eleitoral.

Artigo 35.º

Listas de candidaturas

1 — A apresentação de candidaturas abrange obrigatoriamente todos os órgãos sociais a eleger.

2 — A apresentação far-se-á mediante entrega na sede da Associação das listas enviadas ao presidente da mesa da assembleia geral até 30 dias antes do acto eleitoral.

3 — As listas serão subscritas no mínimo, por 10 % dos associados.

4 — Nenhum associado pode candidatar-se em mais de uma lista.

Artigo 36.º

Lista apresentada pela direcção

1 — A direcção poderá igualmente apresentar, até ao termo do prazo fixado no n.º 2 do artigo anterior, lista de candidaturas subscrita pela mesma.

2 — Se, findo o prazo fixado pelo n.º 2 do artigo anterior, não tiverem sido apresentadas candidaturas por grupos de associados, deverá a direcção elaborar uma lista, a apresentar ao presidente da mesa nos oito dias seguintes ao termo daquele prazo.

Artigo 37.º

Comissão eleitoral

1 — Será constituída imediatamente após a convocatória do acto eleitoral uma comissão fiscalizadora do processo eleitoral, composta pelo presidente da mesa da assembleia geral ou pelo seu representante e por três associados por ele designados.

2 — Cada lista candidata tem o direito de designar um representante para acompanhar os trabalhos da comissão fiscalizadora.

Artigo 38.º

Programa de acção

A apresentação das listas de candidaturas será acompanhada da apresentação dos respectivos programas de acção.

Artigo 39.º

Regularidade das candidaturas

1 — A comissão eleitoral apreciará e decidirá sobre a regularidade das candidaturas apresentadas nos três dias seguintes, findo o prazo da apresentação das listas. Se ocorrer alguma irregularidade, será notificado o primeiro proponente da lista, ou o representante que estiver designado, podendo o interessado proceder à sua regularização dentro dos três dias subsequentes.

2 — As listas, uma vez aprovadas em definitivo, serão afixadas na sede da Associação e distribuídas a todos os associados, assim como os respectivos programas eleitorais.

Artigo 40.º

Identificação das listas

Se houver mais de uma lista serão as mesmas identificáveis pela ordem alfabética de entrada.

Artigo 41.º

Ordem do dia e duração da assembleia eleitoral

1 — A assembleia eleitoral terá como ordem de trabalhos exclusivamente a realização do acto eleitoral, não podendo ser nela tratado, discutido ou deliberado outro assunto.

2 — A assembleia funcionará em convocação única e terá a duração que for fixada previamente e que constará do aviso convocatório.

Artigo 42.º

Mesa de voto

1 — Funcionará como mesa de voto, na sede da Associação ou em local apropriado constante do aviso convocatório, a mesa da assembleia geral ou, na sua falta, uma mesa designada de entre os presentes.

2 — Na mesa de voto terá assento um representante de cada lista candidata.

3 — Os secretários da mesa e os representantes a que se refere o número anterior servirão de escrutinadores.

4 — Poderá ser estabelecida a realização simultânea de assembleias eleitorais por áreas regionais ou secções de voto, nos termos do que se estabelecer em regulamento eleitoral a aprovar pela assembleia geral.

Artigo 43.º

Forma de votação

A votação será sempre secreta, recaindo sobre listas completas integradas de todos os órgãos associativos, cujos boletins de voto serão entregues dobrados em quatro ao presidente da mesa.

Artigo 44.º

Requisitos normais das listas

As listas serão de formato, cor e tipo de papel igual para todas as candidaturas, devendo conter a distribuição dos candidatos pelos cargos a que concorram.

Artigo 45.º

Nulidade dos votos

Consideram-se nulos os boletins de voto que apresentem todos os nomes riscados ou que contenham anotações ou sinais ou em que se tenha procedido a alterações de nomes ou à troca de cargos.

Artigo 46.º

Apuramento

Logo que a votação tenha terminado, proceder-se-á ao apuramento final, considerando-se eleita a lista sobre que tenha recaído o maior número de votos.

Artigo 47.º

Protesto e recursos

1 — A mesa da assembleia eleitoral decidirá, em conformidade com o disposto nos presentes estatutos e de acordo com os princípios que neles se contêm, os protestos apresentados no decurso do acto eleitoral.

2 — Poderá ser interposto, com fundamento em irregularidades praticadas, recurso do acto eleitoral. O recurso, de que constarão as provas necessárias, será apresentado, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral no prazo máximo de três dias a contar da realização do acto eleitoral.

3 — Recebido o recurso, a mesa da assembleia reunirá, conjuntamente com a comissão eleitoral nos cinco dias imediatos à recepção do recurso.

4 — O recurso será rejeitado se não fizer prova dos factos invocados ou se a prova for manifestamente insuficiente, não cabendo recurso desta decisão.

5 — Aceite o recurso, será convocada uma assembleia geral extraordinária, que decidirá em última instância, sem prejuízo do contencioso judicial.

6 — Se a assembleia julgar procedente o recurso, o acto eleitoral será repetido no prazo máximo de 30 dias a contar da decisão da assembleia, concorrendo as mesmas listas, com as alterações que tiverem de ser introduzidas por força da decisão sobre o recurso.

7 — Os recursos têm efeitos suspensivos dos resultados do acto eleitoral.

Artigo 48.º

Posse

1 — Os membros eleitos consideram-se em exercício a partir da data da posse.

2 — A posse terá lugar até oito dias após a realização do acto eleitoral ou, tendo havido recurso deste, até oito dias após a decisão definitiva que considere improcedente o recurso.

CAPÍTULO V

Do regime financeiro

Artigo 49.º

Períodos de exercício

O ano social corresponde ao ano civil.

Artigo 50.º

Receitas

1 — Constituem receitas da Associação:

- a) O produto das jóias;
- b) O produto das quotas fixas e das quotas variáveis;

- c) Quaisquer importâncias, fundos, donativos ou legados que venham a ser constituídos ou lhe sejam atribuídos;
- d) As receitas provenientes das actividades técnicas e científicas.

2 — O montante das quotas fixas e das quotas variáveis, incluindo o respectivo critério para a sua determinação, será estabelecido pela assembleia geral da Associação, sob proposta da direcção.

Artigo 51.º

Despesas

As despesas da Associação serão exclusivamente as que resultarem da execução dos presentes estatutos e dos regulamentos e normas deles dimanados, bem como do cumprimento das disposições legais aplicáveis.

Artigo 52.º

Orçamento

1 — A vida financeira e a gestão da Associação no seu conjunto ficam subordinadas a orçamento anual a aprovar conjuntamente pela direcção e pelo conselho fiscal.

2 — O orçamento ordinário de cada exercício será dado a conhecer à assembleia geral na reunião deste órgão que apreciar os documentos a que se refere o artigo seguinte.

Artigo 53.º

Relatório, balanço e contas anuais

A direcção elaborará, com referência a 31 de Dezembro de cada ano, e apresentará à assembleia geral até 31 de Março do ano seguinte, acompanhados de parecer do conselho fiscal, o relatório, o balanço e as contas de cada exercício.

Artigo 54.º

Reservas e excedentes

1 — O saldo da conta de gerência de cada exercício será aplicado nos seguintes termos:

- a) 10 % para reserva obrigatória;
- b) 10 % para fundo de obras e iniciativas;
- c) O restante para os fins associativos que a assembleia geral determinar.

2 — A reserva obrigatória só poderá ser movimentada com autorização da assembleia geral.

CAPÍTULO VI

Disposições gerais

Artigo 55.º

Dissolução e liquidação

1 — A Associação só poderá ser dissolvida por deliberação da assembleia geral exclusivamente convocada

para o efeito com a antecedência mínima de 30 dias e terá de ser aprovada por maioria de três quartos de todos os associados.

2 — A assembleia que votar a dissolução designará os liquidatários e indicará o destino do património disponível.

Artigo 56.º

Substituição de elementos dos órgãos sociais

1 — Faltando definitivamente um elemento num órgão social, procede-se à sua substituição pela chamada de suplentes efectuada pelo presidente do respectivo órgão e, quando a falta seja do presidente, a chamada será feita por deliberação do órgão que também escolherá entre si o novo presidente.

2 — As substituições efectuadas nos termos do n.º 1 duram até ao fim do período do mandato em curso.

Artigo 57.º

Foro competente

Para todas as questões entre associados e a Associação, emergentes destes estatutos, designadamente as relativas à validade das respectivas cláusulas, exercício dos direitos sociais, débitos e sua cobrança, é exclusivamente competente o foro da comarca de Lisboa.

Registados em 9 de Setembro de 2005, ao abrigo do artigo 513.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 94, a fl. 52 do livro n.º 2.

