

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

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

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

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

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

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

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

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

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

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 15.ª

Turnos

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

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 26.ª

Seguro e fundo para falhas

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

Cláusula 26.ª-A

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

ANEXO II-A

Enquadramentos

Novo enquadramento para 2009 da tabela B:

Os níveis M e L e respectivas categorias são eliminados.

ANEXO III

Retribuições mínimas mensais

Tabela A

Serviços administrativos e auxiliares

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

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

Tabela B

Trabalhadores de armazém

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

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

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

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

Declaração dos outorgantes

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

Lisboa, 4 de Janeiro de 2010.

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

Elisabete da Conceição Santos Alcobia Santos, mandatária.

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

Elisabete da Conceição Santos Alcobia Santos, mandatária.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Elisabete da Conceição Santos Alcobia Santos, mandatária.

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

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

Texto consolidado

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

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

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

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

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO II

Categorias profissionais, admissão, quadros e acesso

Cláusula 3.ª

Categorias profissionais

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

Cláusula 4.ª

Condições de admissão

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

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

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

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

Cláusula 5.ª

Dotações mínimas

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

2 — Quando as adegas tenham dependências, sucursais ou filiais, serão os trabalhadores nestas e na sede sempre

considerados em conjunto para efeitos de dotações, sem prejuízo das proporções em cada secção dessa empresa.

3 — Para efeitos do quadro de dotações mínimas, só é permitida a inclusão de elementos patronais nesses quadros desde que exerçam, efectivamente, a tempo integral, as funções inerentes à sua categoria.

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

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

- a) Competência e zelo profissionais, que se comprovarem 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 traspasse, os contratos de trabalho continuarão com a entidade adquirente, sendo assegurados pela transmitente e pela adquirente, por escrito, todos os direitos e regalias que o trabalhador tiver adquirido. O

trabalhador é obrigado a passar recibo no duplicado do documento da garantia prestada.

2 — No caso de não ser assegurada, por escrito, a garantia prevista no número anterior, a transmitente terá de conceder ao trabalhador o seu pedido de rescisão do contrato, com direito à indemnização devida por despedimento com justa causa por parte do trabalhador.

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

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

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

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalhoCláusula 12.^a**Horário de trabalho**

1 — O horário de trabalho é fixo e não poderá ultrapassar as 40 horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados.

2 — Para empregados de escritório, telefonistas, cobradores, contínuos, porteiros e técnicos de vendas, o horário de trabalho é de 40 horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração já em prática nas adegas.

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

Cláusula 13.^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 1.^a hora;
- b) 100% na 2.^a hora e seguintes ou nocturnas;
- c) 100% em dias feriados e de descanso semanal.

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

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

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

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

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

Cláusula 14.^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 € 44 mensais (de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2008) e € 45 mensais (de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009).

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

Cláusula 16.^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 Porto, nos quais são estabelecidos os dias 13 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 variada, ser-lhe-á sempre assegurada a remuneração mínima prevista neste contrato.

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

Cláusula 18.^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 30 horas por mês, não podendo, no entanto, durante o ano, exceder 150 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, 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 pagamento destas despesas contra apresentação do respectivo documento, conforme prévia opção da entidade patronal.

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

- a) Pequeno-almoço — 0,3%;
- b) Almoço ou jantar — 1,25%;
- c) Dormida — 2,9%;

da remuneração mensal estabelecida na tabela para o primeiro-escriturário (grau 5).

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

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

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

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

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

Cláusula 26.^a

Seguro e fundo para falhas

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

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituído 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 € 3,95 (de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2008) e € 4,05 (de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009) por cada dia efectivo de trabalho.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 27.^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 trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial de gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

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

5 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

6 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma adega será concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

7 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador. Não havendo acordo e tendo sempre em atenção o funcionamento normal da empresa e o estipulado na cláusula 8.ª, alínea l), compete à entidade patronal fixar entre 1 de Maio e 31 de Outubro um período de férias, que não pode ser superior a 50% do período total. O restante período é fixado pelo trabalhador. Quando se verificar o encerramento da empresa para férias com acordo da maioria dos trabalhadores, estes só poderão escolher livremente o seu período de férias no respeitante à parte não gozada durante o encerramento.

Os trabalhadores dos serviços de conservação só poderão gozar férias no período de encerramento da empresa se os seus serviços não forem necessários nesse período.

8 — Na fixação do período de férias pela entidade patronal, esta observará o seguinte critério de preferência: dentro de cada categoria e ou função a antiguidade do trabalhador constará num esquema de escala rotativa anual.

9 — Até 15 de Abril de cada ano, as empresas enviarão ao Ministério do Trabalho e aos sindicatos a relação do pessoal por estes abrangido, com a indicação do início do período de férias de cada trabalhador.

Cópias dessa relação serão afixadas nas respectivas secções para conhecimento do pessoal interessado.

No caso de alteração das épocas de férias, por acordo das partes, para período posterior a 31 de Outubro, terá de haver comunicação ao Ministério do Trabalho e aos sindicatos até esta data, através de documentos devidamente assinados pelos trabalhadores visados.

Qualquer alteração posterior a esta data, por acordo das partes, terá o mesmo tratamento.

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

deixou de gozar e ou do respectivo subsídio que deixou de receber.

11 — No caso do período de férias do trabalhador ocorrer entre 1 de Novembro e 30 de Abril, por acordo do trabalhador e interesse da entidade patronal, o trabalhador terá direito a mais três dias úteis de férias.

Cláusula 28.ª

Início das férias

As férias dos trabalhadores abrangidos por este contrato iniciar-se-ão sempre em dia útil.

Cláusula 29.ª

Subsídio de férias

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

2 — Aos trabalhadores com direito a férias no ano da admissão será concedido um subsídio equivalente a 50% da respectiva retribuição mensal.

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

Cláusula 30.ª

Definição de faltas

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

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a 1 dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

Cláusula 31.ª

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente em resultado de cumprimento de obrigações legais ou da necessidade de prestar assistência aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença;

b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em organismos sindicais, instituições de previdência, comissões de trabalhadores ou outras análogas;

c) Casamento, durante duas semanas;

d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta, até cinco dias consecutivos;

e) Falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral, até dois dias consecutivos;

- f) Nascimento de filho, durante dois dias;
- g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, no próprio dia e na véspera;
- h) Prática, por parte dos trabalhadores bombeiros voluntários, de actividade no exercício das suas funções em caso de sinistro ou qualquer situação de emergência;
- i) Doação de sangue, durante todo o dia da doação.

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

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

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

Cláusula 32.^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 prévias ou posteriormente autorizadas por escrito pela entidade patronal também não determinam perda de retribuição, salvo estipulação em contrário.

3 — As faltas dadas pelos motivos previstos na alínea b) do n.º 1 da cláusula 31.^a não determinam diminuição do período de férias nem perda de retribuição, até aos limites de crédito de horas concedidas nos seguintes termos:

- a) 45 horas por mês — para dirigentes sindicais ou da Previdência;
- b) 10 horas por mês — para delegados sindicais.

As que excedam estes limites poderão ser descontadas na retribuição.

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

CAPÍTULO VII

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 ou omissão, que viole os deveres específicos decorrentes deste contrato.

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

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

3 — A sanção prevista na alínea c) do número anterior não pode exceder 5 dias por cada infracção disciplinar e 20 dias em cada ano civil. Este limite poderá, no entanto, ser alargado até 12 dias, quando circunstâncias excepcionais o aconselhem.

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

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

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

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

Cláusula 36.^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, e logo que verifique existirem indícios de infracção disciplinar; nessa comunicação deverá informar o trabalhador de que pode, querendo, solicitar à entidade patronal que esta faça igual comunicação ao respectivo sindicato.

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

4 — O trabalhador dispõe de um prazo de 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 abranjam, 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 promover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

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

CAPÍTULO XI

Direitos especiais

Cláusula 41.^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 inspeção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e do desenvolvimento físico normal.

5 — Os resultados da inspeção 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 (numerário, cheque ou vale de correio).

3 — No caso de já estarem a ser praticados sistemas de cobrança pelas entidades patronais à data da publicação do presente contrato, estes manter-se-ão em vigor.

CAPÍTULO XII

Comissão paritária

Cláusula 45.^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 e proveniente de acidentes de trabalho ou doenças profissionais adquiridas ao serviço da entidade patronal esta diligenciará conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Se a remuneração da nova função acrescida da pensão relativa à incapacidade for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

3 — Caso a entidade patronal não proceda à reconversão do trabalhador, pagará a diferença entre a remuneração auferida à data da baixa e a soma das pensões por inva-

lidez, 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 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

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

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

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

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

Chefe de enchimento. — É o trabalhador que coordena e controla as tarefas referentes ao funcionamento da linha de enchimento; vigia o funcionamento da linha; verifica pressões, temperatura e ritmos; supervisiona o operador de linha de enchimento, a fim de garantir a rentabilidade e ou qualidade do produto e dar cumprimento ao programa de enchimento; elabora escalas rotativas do pessoal; autoriza dispensas de acordo com as necessidades da linha de enchimento; avalia as necessidades de materiais e preenche as requisições; elabora mapas de controlo de produção.

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

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

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

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

Enólogo. — Investigação: estuda e melhora os processos e instrumentos de produção, tratamento e conservação de vinho e derivados; estuda e melhora as castas; estuda as diferentes categorias de um vinho através da cor e da prova do mosto.

Produção: controla as diferentes fases de produção do vinho — vindima, fermentação e estabilização; decide quanto aos processos de produção que achar mais adequados para a obtenção do melhor produto de acordo com os processos físicos, químicos, bioquímicos e microbiológicos inerentes às diferentes etapas; trata e controla a qualidade do vinho ao longo das operações tecnológicas dos vinhos (vinificação, clarificação, lotagem, estabilização, engarrafamento) através de análises físicas, químicas, microbiológicas e sensoriais; decide e supervisiona a aplicação de produtos enológicos; é responsável pela concepção dos lotes de vinho de acordo com os padrões de qualidade da empresa; supervisiona a higienização e limpeza de todos os pavimentos, equipamentos, utensílios e vasilhas; colabora na concepção de equipamentos que são usados em caves/adeegas; promove a implementação de novos sistemas de produção de forma a diminuir os custos e melhorar a qualidade; fiscaliza o cumprimento da regulamentação.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que recebe e entrega os produtos destinados aos associados, sem prejuízo de outras funções.

Operador de enchimento/engarrafador. — É o trabalhador que opera, regula e vigia o funcionamento de uma instalação destinada ao enchimento em recipientes próprios. Acciona os sistemas de alimentação, bombas e outros dispositivos de modo a preparar o funcionamento da enchedora de acordo com as garrafas ou outras embalagens a encher; vigia o processo de transporte entre as várias operações de modo a não provocar encravamento nas máquinas, retira da linha as garrafas com deficiências cheias ou vazias, abastece a máquina com rolhas, cápsulas, cola e rótulos ou outros acessórios de acordo com o processo de enchimento.

Operador de máquinas. — É o trabalhador que predominantemente opera e vigia o funcionamento de empilhadores, instalações de refrigeração, pasteurização, centrifugação, gaseificação, filtros, esmagamento, prensagem e outras inerentes à transformação.

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

Preparador de vinhos/vinagres/licores. — É o trabalhador que prepara os vinhos e procede à constituição de lotes a partir de especificações recebidas; procede à trasfega do vinho e enche vasilhames através do sistema de bobagem, ou outro; prepara os vinhos, passando, misturando e dissolvendo os ingredientes adequados, a fim de obter o produto com características requeridas; efectua lotes de vinho de acordo com as especificações recebidas, procedendo às ligações necessárias e accionando o sistema de bombagem a fim de misturar as quantidades dos diferentes tipos de vinho; verifica o indicador/medidor de capacidade, a fim de se certificar das quantidades de vinho trasfegados; colhe amostras dos diferentes lotes e envia-as à sala de provas e ou laboratório a fim de serem submetidas à prova e analisadas; lava o equipamento, utilizando materiais adequados.

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

Grupo B

Tanoeiros

Categorias e definição

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

Aprendiz. — É o trabalhador que auxilia os profissionais, passando, após três anos de estágio, à categoria imediata, se ficar aprovado em exame profissional, ou a trabalhador não diferenciado, se nele for considerado inapto, nos termos fixados para o acesso.

Barrileiro. — É o trabalhador que após o período de aprendizagem terá de construir vasilhas de capacidade inferior a 300 l, com madeira devidamente aparelhada que lhe é entregue.

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

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

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

Tanoeiro de 1.ª — É o trabalhador responsável pela construção de vasilhas até 800 l, com acabamentos perfeitos, estanques e sem nós e repasses; emenda madeira que se parta durante a construção ou que se extravie. Faz acertos de medição, quando não corresponda às medidas exigidas.

Tanoeiro de 2.ª — É o trabalhador que executa as mesmas funções do tanoeiro de 1.ª, embora sem exigência da mesma produção e perfeição. A actividade deve ser predominantemente de aperfeiçoamento para tanoeiro de 1.ª

Trabalhador não diferenciado. — É o trabalhador que faz o arrumo da tanoaria, procedendo à lavagem e limpeza do vasilhame novo ou reparado.

Grupo C

Manutenção

Categorias e definição

Carpinteiro de embalagem ou caixoteiro. — É o trabalhador que fabrica diversos tipos de embalagem de madeira, escolhe, serra e trabalha a madeira segundo as medidas ou forma requeridas, monta as partes componentes e liga-as por pregagem ou por processo e confecciona ou coloca tampas. Por vezes emprega na confecção das embalagens material derivado de madeira ou cartão.

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

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

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

Serralheiro. — É o trabalhador que presta assistência às máquinas, e nomeadamente monta, repara e insere máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos.

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

Grupo D

Motoristas e garagens

Categorias e definição

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

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

Motorista (pesados ou ligeiros). — É trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de automóveis (pesados ou ligeiros), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação do veículo e pela carga que transporta. Procede à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado e pressão dos pneumáticos. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar as cargas e descargas e arrumação das mercadorias transportada. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes.

Servente de viaturas de carga. — É o trabalhador que carrega e descarrega as mercadorias transportadas nos veículos de carga e faz entregas de volumes nos locais indicados pela firma.

Grupo E

Fogueiros

Categorias e definição

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

Fogueiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido no Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tubular de fornalhas e condutas, devendo, ainda, providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

Grupo F

Trabalhadores químicos

Categorias e definição

Analista principal. — É o trabalhador que executa análises quantitativas e qualitativas que exigem conhecimentos técnicos elevados no domínio da química laboratorial ou industrial. Ensaia e determina os tratamentos físico-químicos a fazer aos vinhos e seus derivados.

Analista (químicos). — É o trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedade de matérias-primas e ou produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

Estagiário (químicos). — É o trabalhador que realiza um estágio de adaptação às funções de analista.

Preparador (químicos). — É o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos e físico-químicos sob orientação de um assistente analista,

preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação do equipamento e executando outras tarefas acessórias.

Grupo G

Trabalhadores técnicos de vendas e caixeiros

Categorias e definição

Caixeiro. — É o trabalhador com condições de chefia habilitado a desempenhar em absoluto todas as funções que, segundo os usos e costumes, são inerentes a tal categoria.

Caixeiro-ajudante. — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para caixeiro.

Caixeiro-chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e contrata o trabalho e as vendas numa secção do estabelecimento com um mínimo de três profissionais.

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

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

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

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

Grupo H

Serviços administrativos e auxiliares

Categorias e definição

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

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

Assistente administrativo. — É o trabalhador que utiliza processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, pode utilizar meios informáticos e assegura a organização de processos de informação para decisão superior.

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

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

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

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

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

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

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes o seguimento apropriado; traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o

mesmo assunto, estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as; pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

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

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos manualmente ou à máquina, dando-lhes seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem, examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informações da direcção, atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

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

Estenodactilógrafo. — É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis matrizes (*stencil*) para a reprodução de textos, e executar outros trabalhos de escritório.

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

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

Operador de computador. — É o trabalhador que assegura e controla a execução dos trabalhos em computador, segundo o manual de operações. Procede à execução das tarefas de acordo com um plano estabelecido, controlando periféricos, tais como impressoras, leitores, etc., prepa-

rando suportes de apoio e atendendo às mensagens do computador. Assina e estabelece uma relação e todas as anomalias ou incidentes no equipamento. Pode executar os trabalhos preparatórios com vista ao tratamento das diferentes tarefas em computador, programas utilitários de ordenação de ficheiros, etc. Pode preparar os ficheiros de entrada a utilizar no tratamento das diferentes tarefas em computador, programas utilitários de ordenação de ficheiros, etc. Pode preparar os ficheiros de entrada a utilizar nos processamentos, bem como os impressos necessários e suportes disponíveis — bandas ou discos. para gravação das saídas.

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

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

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

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

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

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

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

Grupo I

Técnicos agrários

Categorias e definição

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

Técnico estagiário. — É o trabalhador no primeiro ano da actividade.

ANEXO II

Condições de admissão e acessos

Trabalhadores de armazém

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

2 — Dotações mínimas:

2.1 — 1 trabalhador com a categoria de encarregado geral de armazém nas empresas em que haja 30 ou mais trabalhadores de armazém;

2.2 — 1 ajudante de encarregado de armazém por cada grupo de 10 trabalhadores de armazém;

2.3 — Por cada 2 ajudantes de encarregado de armazém 1 deles terá a categoria de encarregado de armazém;

2.4 — 1 trabalhador com a categoria de encarregado de armazém quando existam 5 ou mais trabalhadores de armazém.

3 — Acesso:

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

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

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

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

Nota. — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT estiverem classificados com a categoria de engarrafador serão reclassificados em operador de enchimento/engarrafador.

Trabalhadores Enólogos

1 — Condições de admissão — as habilitações mínimas são o 12.º ano ou curso de formação profissional equivalente.

2 — Estágio e acesso:

2.1 — Os trabalhadores que iniciem a carreira técnica de enólogo são classificados como enólogo (estagiário);

2.2. — O período máximo na qualidade de enólogo (estagiário) será de um ano, findo o qual será classificado como enólogo.

Trabalhadores de escritório e correctivos

1 — Condições de admissão:

A) Trabalhadores de escritório — as habilitações do curso geral dos liceus ou curso geral de administração e comércio, os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles e que preparem para o desempenho das funções comerciais ou cursos equivalentes;

B) Telefonistas — idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais;

C) Paquetes — idade de 14 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Dotações mínimas — na elaboração do quadro de pessoal abrangido por este contrato observar-se-ão as seguintes regras:

2.1 — É obrigatória a existência de 1 trabalhador com a categoria de chefe de escritório nos escritórios em que haja 25 ou mais trabalhadores de escritório e correlativos;

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

2.3 — Por cada grupo de 15 trabalhadores de escritório e correlativos é obrigatória a existência de 1 trabalhador com a categoria de chefe de departamento;

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

2.5 — Na classificação de escriturários observar-se-ão as proporções de 45% de primeiros-escriturários e 55% de segundos-escriturários, podendo o número de primeiros-escriturários ser superior àquela percentagem.

Quando da aplicação das proporções previstas no parágrafo anterior resultarem valores fraccionários, estes serão arredondados para o número inteiro mais próximo, excepto quando houver um que será primeiro-escriturário;

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

3 — Acessos:

3.1 — Os segundos-escriturários, logo que completem quatro anos de antiguidade na categoria, serão promovidos a primeiros-escriturários;

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

3.3 — Os operadores de computador de 2.^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 as condições de acesso a que já tinham direito, sem prejuízo de poderem continuar adstritos ao seu serviço.

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

3.5 — Os contínuos e porteiros, logo que completem as habilitações mínimas exigidas para o ingresso no grupo A, serão promovidos a uma das categorias desse grupo, sem prejuízo de poderem continuar adstritos ao seu serviço próprio, enquanto não houver vagas nos serviços respectivos poderão, no entanto, não ingressar numa

dessas categorias se declararem, inequivocamente e por escrito que desejam continuar no desempenho das suas funções;

3.6 — Os contínuos de 2.^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 engenheiro técnico agrário.

Trabalhadores electricistas

1 — Condições de admissão — idade de 14 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Dotações mínimas:

2.1 — Um chefe de equipa nos estabelecimentos com três ou mais oficiais electricistas;

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

3 — Acesso:

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

Os pré-oficiais, após três períodos de oito meses de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

3.2 — a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com os cursos industriais de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros-electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e cursos de mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial, 2.º período.

b) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial, 1.º período.

4 — Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas:

4.1 — O trabalhador terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente às normas de segurança de instalações eléctricas;

4.2 — O trabalhador também pode recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços, quando não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electrotécnico.

Trabalhadores de tanoaria

1 — Condições de admissão — idade de 18 anos, com excepção dos aprendizes, que é de 15 anos, e habilitações mínimas legais.

2 — Dotações mínimas:

2.1 — 1 trabalhador com a categoria de mestre de oficina nas empresas em que haja 30 ou mais trabalhadores de tanoaria;

2.2 — 1 trabalhador com a categoria de encarregado nas empresas em que haja 5 ou mais trabalhadores de tanoaria;

2.3 — 1 ajudante de encarregado de tanoaria por cada grupo de 10 trabalhadores de tanoaria;

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

3 — Aprendizagem e acesso:

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

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

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

3.4 — Em Outubro de cada ano, as empresas darão conhecimento ao sindicato dos programas de aprendizagem e formação profissional, bem como dos encarregados de aprendizagem designados nos termos do número anterior;

3.5 — Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem que já possui, com indicação do sector em que a aprendizagem se verificou;

3.6 — O número total de aprendizes não poderá exceder 50% do número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se preveja a aprendizagem, podendo, no entanto, haver sempre um aprendiz;

3.7 — Os aprendizes de tanoeiro, de serrador e de mecânico de tanoaria logo que completarem três anos de estágio passarão à categoria de tanoeiro de 2.ª, de serrador ou de mecânico de tanoaria, de acordo com o seu sector profissional, depois de aprovados em exame profissional para a respectiva categoria, feito perante um representante da entidade patronal e um do sindicato e, ainda, um técnico escolhido de comum acordo, que funcionará como árbitro;

3.8 — Caso não obtenha aprovação nesse exame, o interessado terá mais um ano de aprendizagem, com o vencimento de trabalhador não diferenciado, podendo então requerer novo exame no prazo de seis meses. Se a decisão do júri for novamente desfavorável, poderá ainda o trabalhador requerer um último exame no prazo de seis meses, passando à categoria de trabalhador não diferenciado, caso não obtenha aprovação;

3.9 — O tanoeiro de 2.ª permanecerá durante um período nunca superior a dois anos naquela categoria, findo o qual será obrigatoriamente classificado como tanoeiro de 1.ª;

3.10 — Poderão requerer exame para acesso à categoria imediata os aprendizes que se encontrem em condições para tal, mesmo antes de concluírem o tempo normal de aprendizagem.

ANEXO III**Retribuições mínimas mensais****Tabela A**

Serviços administrativos e auxiliares

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

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

Tabela B

Trabalhadores de armazém

Grupos	Categorias	Ano 2008	Ano 2009
A	Analista principal Engenheiro técnico agrário Enólogo	758,50	770
B	Caixeiro-encarregado Controlador de qualidade Encarregado geral de armazém	704	715
C	Caixeiro-chefe de secção Mestre de oficina Encarregado de fogueiro	680	691
D	Engenheiro técnico agrário estagiário Enólogo (estagiário)	657	669
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	616	627

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

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

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

Declaração dos outorgantes

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

Lisboa, 4 de Janeiro de 2010.

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

Elisabete da Conceição Santos Alcobia Santos, mandatária.

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

Elisabete da Conceição Santos Alcobia Santos, mandatária.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Elisabete da Conceição Santos Alcobia Santos, mandatária.

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

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

Declaração

Lista de sindicatos filiados na FEPCES:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta.

Lisboa, 18 de Janeiro de 2010.

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

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

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

STIAC — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;

SABCES — Açores Sindicato dos Trabalhadores de Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços dos Açores.

Lisboa, 18 de Janeiro de 2010. — Pela Direcção Nacional: *Joaquim Pereira Pires* — *Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*.

Declaração

A FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações representa os seguintes sindicatos:

STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

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

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

OFICIAIS/MAR — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 18 de Janeiro de 2010. — Pela Direcção Nacional: *Amável Alves* — *Vitor Pereira*.

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

CCT entre a ANO — Associação Nacional de Terapeutas Manipulativos e o SIMAC — Sindicato Nacional dos Massagistas de Recuperação e Cinesioterapeutas — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

1 — A presente convenção destina-se a rever a CCT publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 26, de 15 de Julho de 1996, 1, de 8 de Janeiro de 2000, 5, de 8 de Fevereiro de 2003, 6, de 15 de Fevereiro de 2005, 6, de 15 de Fevereiro de 2006, 7, de 22 de Fevereiro de 2007, 7, de 22 de Fevereiro de 2008, e 5 (digital), de 8 de Fevereiro de 2009.

2 — Esta convenção aplica-se a todo o território nacional e obriga, por uma parte, todas as entidades patronais integradas na ANO — Associação Nacional de Terapeutas Manipulativos, composta por todas as pessoas nela inscritas, individuais ou colectivas, que exerçam ou venham a exercer a actividade económica de osteopatas e demais terapeutas manuais, massagistas ou, no caso de pessoas colectivas, cujo objecto seja o exercício dessas actividades, e obriga, por outra parte, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelo SIMAC — Sindicato Nacional de Massagistas de Recuperação e Cinesioterapeutas.

3 — A revisão referida no n.º 1 apenas altera as matérias da CCT constantes das cláusulas 2.ª, n.º 2, e 35.ª e anexo II, mantendo-se as demais disposições nos termos do texto consolidado anexo.