

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo — Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria (com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação) e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras — Revisão global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

Área

O presente CCT aplica-se nos distritos de Santarém (exceptuando os concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação), Lisboa e Leiria.

Cláusula 2.^a

Âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, todos os empregadores e produtores por conta própria que, na área definida na cláusula 1.^a, se dediquem à actividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal, e actividades conexas, bem como todo o proprietário, arrendatário ou mero detentor, por qualquer título que, predominantemente ou acessoriamente, tenha por objectivo a exploração naqueles sectores, mesmo sem fins lucrativos, desde que representados pela associação patronal signatária, e, por outro lado, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas no anexo III que, mediante retribuição, prestem a sua actividade naqueles sectores, sejam representados pela associação sindical signatária e não estejam abrangidos por qualquer convenção colectiva específica.

2 — O número de trabalhadores e empregadores abrangidos é de 10 000 e de 1000 respectivamente.

Cláusula 3.^a

Vigência

1 — O presente CCT entra em vigor no dia da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e renova-se pelos períodos referidos nos n.ºs 2 e 3, até ser substituído por outra convenção.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de Janeiro de 2009, e serão revistas anualmente.

3 — A revisão deste CCT na parte pecuniária deverá ser feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses relativamente ao termo dos prazos de vigência previstos no n.º 2 desta cláusula.

CAPÍTULO II

Forma e modalidades do contrato

Cláusula 4.^a

Forma do contrato

O contrato de trabalho não está sujeito a forma escrita, com excepção dos contratos sazonal, eventual e a termo.

Cláusula 5.^a

Modalidades do contrato

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato poderão ser contratados com carácter permanente, sazonal, eventual e a termo.

2 — Consideram-se trabalhadores eventuais os contratados para fazer face aos acréscimos pontuais de trabalho.

a) Os trabalhadores adquirem, de pleno direito, ao fim de oito meses de trabalho consecutivo, a qualidade de permanentes e a antiguidade conta-se desde o início do período de trabalho eventual.

b) Para efeitos da alínea anterior e em relação aos trabalhadores, já contratados, com carácter eventual, à data da entrada em vigor do presente contrato, aqueles só adquirem a qualidade de permanentes decorridos oito meses sobre a data de admissão.

3 — Os contratos a termo regem-se pelo disposto na lei geral, considerando-se para todos os efeitos aqui reproduzido o articulado dessa legislação.

4 — Consideram-se admitidos com carácter de permanência todos os trabalhadores que não sejam contratados nos termos dos números anteriores.

5 — Consideram-se contratados com carácter sazonal os trabalhadores admitidos ao serviço para execução de trabalhos concretos e específicos de certa e determinada cultura ou campanha.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

Cláusula 6.^a

Condições gerais de admissão

1 — Sem prejuízo de outras condições mínimas que resultem da lei ou deste contrato, entendem-se como condições gerais de admissão de trabalhadores:

a) Ter idade mínima de 16 anos;

b) Ter aptidão física e profissional indispensáveis ao exercício das funções a desempenhar.

2 — Em funções que possam ser desempenhadas por diminuídos físicos, procurarão os empregadores dar preferência à sua admissão.

Cláusula 7.^a

Período experimental

1 — A admissão é feita em regime de experiência, salvo quando por escrito se estipule o contrário.

2 — Durante o período de experiência, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem necessidade de pré-aviso ou invocação do motivo, não ficando sujeitas a qualquer sanção ou indemnização; porém, caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o início do período de experiência.

3 — O período experimental compreende os períodos iniciais de execução do contrato e terá a seguinte duração nos contratos de trabalho por tempo indeterminado:

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 120 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

Cláusula 8.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita sempre a título provisório, mas somente no período de ausência do substituto e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço para além de 15 dias após o regresso daquele que substituiu, deverá a admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos desde a data da admissão provisória.

3 — A categoria ou escalão profissional e retribuição do trabalhador substituto não poderão ser inferiores à categoria ou escalão profissional do substituído, não podendo, contudo, ser exigidos pelo substituto regalias ou direitos pessoais do substituído.

Cláusula 9.^a

Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com as categorias constantes do anexo III.

2 — Salvaguardando os direitos adquiridos à data da publicação deste CCT, será exigida a titularidade dos seguintes níveis habilitacionais para o preenchimento das condições necessárias a cada uma das profissões constantes do anexo I:

Técnico superior: licenciatura ou grau académico superior;

Técnico: titularidade do 12.º ano e com formação profissional;

Operador especializado: titular de formação e ou curso tecnológico e com equiparação ao 12.º ano;

Operador qualificado: escolaridade obrigatória acrescida de formação profissional adequada às funções;

Operador: escolaridade obrigatória ou inferior.

3 — O preenchimento das condições definidas para as profissões constantes no anexo I depende da existência de postos de trabalho compatíveis na organização do empregador.

Cláusula 10.^a

Promoções e acessos

1 — Sem prejuízo do previsto noutras cláusulas deste contrato ou na legislação, constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional a um escalão superior a que corresponde uma escala de retribuição mais elevada.

2 — Os trabalhadores com as categorias profissionais existentes no CCT anterior serão reclassificados conforme o quadro de equivalências do anexo II, até 90 dias após a publicação deste contrato.

3 — A progressão na carreira profissional de operador processar-se-á de acordo com a evolução do desempenho profissional e a participação em acções de formação, tendo em conta os níveis habilitacionais necessários e o descritivo funcional das categorias imediatamente superiores.

4 — Para os efeitos do número anterior, é relevante a formação profissional adequada, obtida com frequência de cursos de formação ministrados por entidades formadoras acreditadas pela DSQA — Direcção de Serviços de Qualidade e Acreditação.

5 — Os operadores que não sejam promovidos no âmbito dos números anteriores, por não lhes ter sido facultada formação profissional por parte da empresa, tendo-a requerido, ascenderão a operadores qualificados ao fim de dois anos.

CAPÍTULO IV

Deveres, direitos e garantias

Cláusula 11.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres do empregador:

- a) Cumprir este contrato e a legislação de trabalho em geral;
- b) Passar certificados ao trabalhador contendo todas as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;
- c) Cumprir as leis e direitos inerentes às funções sindicais;
- d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;
- e) Fornecer aos trabalhadores equipamento adequado à preparação, manuseamento e aplicação de produtos tóxicos e equiparados;
- f) Facilitar a todos os trabalhadores que o solicitem a frequência de cursos de formação ou aperfeiçoamento profissional;

g) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviços como bombeiros voluntários, em casos de emergência;

h) Garantir aos trabalhadores meios de transporte de e para a sua residência, nos termos da cláusula 45.^a;

i) Não exigir do trabalhador a execução de actos ilícitos ou que violem normas de segurança;

j) Prestar às associações sindicais outorgantes todas as informações e esclarecimentos que solicitem quanto ao cumprimento deste contrato;

k) Pôr à disposição dos trabalhadores locais adequados para afixação de documentos formativos e informativos de carácter sindical, nos termos gerais da lei.

Cláusula 12.^a

Deveres do trabalhador

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir este contrato e a legislação do trabalho em geral;

b) Executar, de harmonia com a categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas;

c) Respeitar e usar de urbanidade para com o empregador ou seu representante e manter atitudes dignas dentro dos locais de trabalho;

d) Proceder com correcção nas relações com o empregador, superiores hierárquicos e outros trabalhadores;

e) Zelar pelo bom estado de conservação dos instrumentos de trabalho e do material que lhes estiver confiado;

f) Cumprir e diligenciar para que sejam observadas as normas sobre higiene, saúde e segurança no trabalho;

g) Promover e executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa onde trabalham;

h) Ser pontual e assíduo;

i) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

j) Guardar lealdade ao empregador não divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios.

Cláusula 13.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado ao empregador:

a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias previstas na lei ou neste contrato, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Opor-se por qualquer forma ou aplicar-lhe sanções de qualquer tipo por o trabalhador desempenhar cargos de dirigente sindical, delegado sindical ou membro de comissão de trabalhadores;

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

d) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria, salvo nos casos previstos na lei ou neste contrato;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, para além dos casos previstos neste contrato;

f) Impedir que elementos investidos de funções representativas da classe contactem com os trabalhadores, nos termos da lei geral;

g) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou pessoa por ele indicada;

h) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que não possuam condições de segurança mínimas;

i) Efectuar qualquer desconto na remuneração do trabalhador que não esteja previsto na lei ou neste contrato;

j) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos de fornecimento de bens ou de prestação de serviços aos trabalhadores;

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

Cláusula 14.^a

Direitos das comissões de trabalhadores

Os direitos das comissões dos trabalhadores são os constantes da lei.

Cláusula 15.^a

Transmissão do terreno ou exploração

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para o empregador transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do terreno ou instalações da exploração relativas às entidades abrangidas por este contrato onde os trabalhadores exercem a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutra exploração, sem prejuízo do disposto sobre a transferência do trabalhador para outro local de trabalho previsto na cláusula 48.^a

2 — O adquirente do terreno ou exploração é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para efeitos do n.º 2, deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão do terreno ou da exploração.

Cláusula 16.^a

Colaboração temporária

1 — Sempre que um trabalhador seja destacado para prestar trabalho em regime de colaboração temporária em terrenos ou instalações de pessoas ou empresas associadas ou diferentes do seu empregador, manterá o vínculo laboral perante este, com todas as consequências, designadamente

retribuição, descontos, categoria profissional, antiguidade e demais regalias.

2 — Esta colaboração terá de ser precedida de acordo prévio entre o empregador que vai receber a colaboração temporária, bem como da não oposição expressa do trabalhador.

CAPÍTULO V

Da actividade sindical e da organização dos trabalhadores

Cláusula 17.^a

Da actividade sindical nos locais de trabalho

A actividade sindical rege-se pela lei geral.

Cláusula 18.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito de reunir-se no interior da empresa, fora e dentro do horário de trabalho.

2 — As reuniões serão convocadas pelo sindicato respectivo.

3 — As reuniões efectuadas na empresa nos termos do n.º 1 serão comunicadas ao empregador com vinte e quatro horas de antecedência.

4 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões previstas nesta cláusula, devendo do facto dar conhecimento ao empregador.

5 — Todo o dirigente sindical ou seu representante, para entrar na empresa, seja em que altura for, terá de se identificar, nos termos da lei em vigor à data da assinatura deste CCT, ao empregador ou seu representante.

Cláusula 19.^a

Direitos, competências e poderes dos dirigentes e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm direito a afixar convocatórias ou informações relativas à vida sindical. Podem ainda proceder à distribuição de comunicados entre os trabalhadores, mas sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal. O local de afixação é o indicado pelo empregador, de acordo com o delegado sindical.

2 — O tempo despendido e previsto nesta cláusula não é considerado para efeito do crédito de horas, salvo o previsto na cláusula anterior, nos termos da lei.

3 — Os dirigentes sindicais ou seus representantes devidamente credenciados podem participar nas reuniões previstas nesta última cláusula sempre que o desejem.

Cláusula 20.^a

Quotização sindical

As empresas poderão descontar mensalmente e remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotas sindicais, até 15 dias após a cobrança, desde que previamente os trabalhadores, em declaração individual escrita, a enviar ao sindicato e à empresa, contendo o valor da quota e a identificação do sindicato, assim o autorizem.

CAPÍTULO VI

Prestação de trabalho

Cláusula 21.^a

Horário de trabalho, definição e princípio geral

1 — Compete ao empregador estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, de acordo com os números seguintes e dentro dos condicionalismos legais.

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

3 — As comissões de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicais devem ser consultados previamente sobre a definição e a organização dos horários de trabalho.

4 — Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afectados, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, ser afixadas na empresa com a antecedência de sete dias e comunicadas à ACT — Autoridade para as Condições de Trabalho.

Cláusula 22.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho é de 40 horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam a ser praticados e dos regimes especiais de prestação de trabalho previstos na cláusula 29.^a

2 — O período normal de trabalho diário será de oito horas por dia, de segunda-feira a sexta-feira, excepto quando se realizarem trabalhos ao sábado; neste caso, o período de trabalho não poderá exceder as quatro horas, sendo obrigatoriamente realizado até às 12 horas.

3 — O tempo de trabalho correspondente ao sábado é reduzido ao longo da semana.

4 — O disposto nos números anteriores não prejudica períodos de menor duração já acordados ou constantes de instrumentos de regulamentação vigentes à data da entrada em vigor do presente CCT.

Cláusula 23.^a

Intervalos de descanso

O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

Cláusula 24.^a

Trabalho suplementar — Princípios gerais

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

2 — As empresas e os trabalhadores comprometem-se a obedecer ao princípio da eliminação progressiva do recurso ao trabalho suplementar.

3 — Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais de duas horas de trabalho suplementar por dia.

4 — O limite referido no número anterior só poderá ser ultrapassado nos seguintes termos:

a) Quando a sua não prestação implique prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior;

b) Quando ocorram motivos ponderosos, devidamente justificados, nomeadamente relativos à natureza do trabalho e aos aspectos sazonais das actividades abrangidas por este contrato.

5 — Em nenhum caso poderá ser utilizado trabalho suplementar como forma de evitar o preenchimento de postos de trabalho.

6 — Não será considerado trabalho suplementar o prestado para compensar suspensões de actividade solicitadas pelos trabalhadores.

7 — Quando haja motivos atendíveis da sua parte e os mesmos tenham sido comunicados ao empregador, o trabalhador poderá ser dispensado do trabalho suplementar.

Cláusula 25.^a

Limites do trabalho suplementar

Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais do que 200 horas por ano.

Cláusula 26.^a

Trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado entre as 21 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte, no período compreendido entre 15 de Março e 31 de Outubro, e entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, no período de 1 de Novembro a 14 de Março.

Cláusula 27.^a

Trabalho em dias de descanso semanal ou feriados

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados não poderá exceder o período de trabalho diário normal.

2 — O trabalho em dias de descanso semanal, feriados ou em meios dias de descanso complementar só pode ser prestado em virtude de motivos ponderosos e graves em relação a colheitas ou motivos de força maior.

3 — A prestação de trabalho em dias de descanso semanal confere direito a um dia completo de descanso compensatório, o qual terá lugar num dia útil da semana seguinte ou noutra altura, mediante acordo entre o empregador e o trabalhador.

4 — Se não lhe for concedido o dia de descanso compensatório, o trabalhador poderá exigir posteriormente o valor correspondente.

Cláusula 28.^a

Não prestação de trabalho por razões climatéricas

1 — Os trabalhadores terão direito a receber por inteiro o salário correspondente aos dias ou horas em que não possam efectivamente trabalhar devido a chuva, cheias ou outros fenómenos atmosféricos se, estando no local de trabalho, lhes não for distribuída qualquer outra tarefa.

2 — Se em virtude das referidas condições climatéricas não houver possibilidade física ou interesse por parte da entidade patronal de os trabalhadores se deslocarem ao local de trabalho, terão direito a receber metade do salário correspondente.

Cláusula 29.^a

Regimes especiais de prestação de trabalho

1 — Os trabalhadores, mediante acordo por escrito, a efectuar com a respectiva entidade patronal, poderão trabalhar sem obrigação de observar limites do período normal de trabalho diário.

2 — A não observância dos limites do período normal de trabalho diário não abrangerá em caso algum o dia de descanso semanal, o meio dia ou dia de descanso complementar, os feriados e as férias.

3 — Os trabalhadores que não observem os limites do período normal de trabalho diário terão direito à remuneração especial prevista na cláusula 40.^a

4 — A inexistência de acordo escrito implica que os trabalhadores apenas estão obrigados a observar os limites do período normal de trabalho diário.

CAPÍTULO VII

Retribuição

Cláusula 30.^a

Definição de retribuição

1 — Considera-se retribuição do trabalho tudo aquilo que, nos termos do presente contrato, dos usos e costumes da empresa, o trabalhador tem direito a receber regular e periodicamente como contrapartida da prestação do trabalho.

2 — A retribuição compreende todas as prestações regulares e periódicas feitas directa ou indirectamente em dinheiro ou em espécie.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

Cláusula 31.^a

Remunerações de base mínimas mensais

As remunerações de base mínimas mensais são as que constam do anexo III.

Cláusula 32.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a uma diuturnidade por cada cinco anos de antiguidade na mesma categoria e na mesma entidade patronal, no máximo de três diuturnidades, no valor de € 8,40 cada uma.

2 — O valor da diuturnidade referido no número anterior foi estabelecido para o ano de 1989.

3 — A actualização do valor da diuturnidade reportar-se-á sempre a 31 de Janeiro de cada ano.

Cláusula 33.^a

Subsídio de almoço

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de almoço no valor de € 1,70 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 — Este valor não tem efeito quando houver lugar a pagamento de despesas de alimentação relativas a almoço nas pequenas deslocações, conforme estabelecido na cláusula 50.^a

Cláusula 34.^a

Dedução das remunerações mínimas

1 — Sobre o montante das remunerações mínimas mensais podem incidir as seguintes deduções:

a) O valor da remuneração em géneros e da alimentação, desde que usualmente praticadas na região ou na empresa, mas cuja prestação se deva por força do contrato de trabalho e com natureza de retribuição;

b) O valor do alojamento prestado pela entidade patronal devido por força do contrato de trabalho e com natureza de retribuição.

2 — Os valores máximos a atribuir não podem ultrapassar, respectivamente:

a) Por habitação, até € 18,50/mês;

b) Por horta, até € 0,06/m²/ano;

c) Por água doméstica, até € 1,75/mês;

d) Electricidade — obrigatoriedade de contador individual em cada habitação e o montante gasto será pago, na sua totalidade, pelo trabalhador.

3 — O valor da prestação pecuniária de remuneração mínima garantida não poderá em caso algum ser inferior a metade do respectivo montante.

4 — A todo o trabalhador que resida em camaratas e àqueles que, por funções de guarda ou vigilância, no interesse da entidade patronal, também residam na área da propriedade ou exploração agrícola não é devido o pagamento de alojamento, água e electricidade.

Cláusula 35.^a

Retribuição/hora

O valor da retribuição horária é calculado pela seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

sendo:

Rm o valor da retribuição mensal;

n o período normal de trabalho a que o trabalhador estiver obrigado.

Cláusula 36.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro igual à retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores que no ano da admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de Dezembro desse ano.

3 — O subsídio de Natal será pago até ao dia 15 de Dezembro de cada ano.

4 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no n.º 1 em proporção ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

5 — Os trabalhadores contratados com carácter eventual, sazonal e a termo terão direito a receber uma importância proporcional ao tempo de trabalho efectuado.

Cláusula 37.^a

Remuneração do trabalho nocturno

O trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 25 %.

Cláusula 38.^a

Remuneração do trabalho suplementar

A remuneração do trabalho suplementar será igual à retribuição da hora normal, acrescida de:

a) 50 % da retribuição normal, na primeira hora, em cada dia;

b) 75 % da retribuição normal, na segunda hora, em cada dia;

c) 100 % da retribuição normal, nas horas subsequentes, em cada dia.

Cláusula 39.^a

Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal, dia feriado e no dia ou meio dia de descanso complementar

O trabalho prestado no dia de descanso semanal, em dia feriado e no dia ou meio dia de descanso complementar será remunerado com um acréscimo de valor igual ao da retribuição correspondente ao número de horas de trabalho prestado.

Cláusula 40.^a

Remuneração dos trabalhadores abrangidos pelos regimes especiais de prestação de trabalho

Os trabalhadores abrangidos pelos regimes especiais de prestação de trabalho que não observem os limites do período normal de trabalho diário terão direito a uma remuneração mínima especial no valor de 20 % sobre a remuneração mensal.

Cláusula 41.^a

Local, forma e data de pagamento

1 — A empresa é obrigada a proceder ao pagamento da retribuição no local previamente acordado com os trabalhadores.

2 — No acto do pagamento de qualquer retribuição ou subsídio, o empregador deve entregar ao trabalhador documento onde conste o nome completo deste, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho extraordinário, em dias de descanso semanal ou feriados, todos os descontos e deduções, devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

3 — A obrigação de satisfazer a retribuição vence-se ao mês para todos os trabalhadores permanentes e deverá o pagamento da retribuição destes trabalhadores ser efectuado até ao último dia útil de cada mês.

4 — Para os trabalhadores eventuais, sazonais e contratados a termo, aquele pagamento poderá ser efectuado à semana ou ao dia, conforme acordo prévio verbal entre o empregador e o trabalhador.

Cláusula 42.^a

Remuneração por exercício de funções inerentes a diversas categorias profissionais

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

Cláusula 43.^a

Subsídio de capatazaria

1 — O trabalhador que exercer funções que se compreendem no conteúdo funcional da anterior categoria de capataz tem direito a um subsídio mensal no valor de € 29 pelo exercício de funções de chefia.

2 — Sempre que um capataz tenha sob a sua orientação trabalhadores a que corresponda uma remuneração mais elevada terá direito a essa remuneração, para além do subsídio mensal referido no n.º 1.

3 — Se um trabalhador exercer temporariamente a função de capataz terá direito ao subsídio de capatazaria proporcional ao período em que exerceu a função.

CAPÍTULO VIII

Local de trabalho, transportes, transferências e deslocações

Cláusula 44.^a

Local de trabalho

O trabalho deve ser prestado no local convencionado ou no que resulte da natureza do serviço ou das circunstâncias do contrato.

Cláusula 45.^a

Transporte para o local de trabalho

1 — Os empregadores assegurarão o transporte a grupos de cinco ou mais trabalhadores quando as distâncias para o local de trabalho sejam superiores a 3 km contados a partir do local de concentração habitual, o qual será definido por acordo entre as partes.

2 — Em relação ao número inferior a cinco trabalhadores, o transporte ou o respectivo subsídio de deslocação será assegurado mediante acordo entre empregadores agrícolas e trabalhadores.

Cláusula 46.^a

Conceito de transferência de local de trabalho

Entende-se por transferência de local de trabalho toda a deslocação definitiva dos trabalhadores do local de trabalho onde estão colocados para qualquer outro.

Cláusula 47.^a

Transferência a pedido do trabalhador

Os trabalhadores podem ser transferidos a seu pedido sempre que haja vaga noutra exploração agrícola pertencente ao mesmo proprietário ou sob a mesma administração e não cause prejuízos ao empregador.

Cláusula 48.^a

Transferência definitiva por necessidade de serviço

1 — O empregador que, por sua conveniência, transfira o trabalhador do local de trabalho contratualmente definido para outro local de trabalho é obrigado a custear todas as despesas que para o trabalhador decorram dessa transferência.

2 — Em caso de transferência o empregador fica obrigado a garantir ao trabalhador alojamento condigno para si e para a sua família.

3 — O empregador só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízos sérios ao trabalhador.

4 — Sempre que resultem prejuízos sérios na transferência, o trabalhador poderá optar pela rescisão do contrato, tendo neste caso direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção e nunca inferior a três meses.

Cláusula 49.^a

Deslocação em serviço — Princípios gerais

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora dos locais como tal contratualmente definidos.

2 — Sempre que o trabalhador deslocado o desejar, poderá requerer à entidade patronal que a retribuição de trabalho ou parte dela seja paga no local habitual de trabalho e à pessoa indicada por escrito pelo trabalhador.

3 — Consideram-se pequenas deslocações, para o efeito do disposto neste capítulo, as que permitam a ida e o regresso do trabalhador ao seu local habitual de trabalho ou à sua residência no mesmo dia. Consideram-se grandes deslocações todas as restantes.

4 — Se o trabalhador concordar em utilizar o veículo próprio ao serviço da entidade patronal, esta obriga-se a pagar-lhe, por cada quilómetro percorrido, 24 % e 12 % do preço da gasolina que vigorar, conforme se trate de veículo automóvel ou qualquer outro veículo.

5 — O tempo ocupado nos trajectos de ida, regresso e espera é, para todos os efeitos, considerado como tempo de serviço.

Cláusula 50.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

Os trabalhadores, além da retribuição normal, terão direito nas pequenas deslocações:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das despesas de alimentação até ao valor de € 9, para almoço, jantar ou ceia, e até ao valor de € 3, para o pequeno-almoço.

Cláusula 51.^a

Grandes deslocações

Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a realizar grandes deslocações.

Cláusula 52.^a

Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações

O empregador custeará sempre todas as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pelas grandes deslocações.

Cláusula 53.^a

Cobertura dos riscos inerentes a deslocações

1 — Durante o período de deslocação, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pelos serviços da segurança social, ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora, deverão ser cobertos pela empresa, que para tanto assumirá as obrigações que competiriam aos serviços de segurança social se os trabalhadores não estivessem deslocados.

2 — Se o trabalhador deslocado adoecer terá direito a regressar imediatamente a casa a custas do empregador.

3 — O trabalhador deslocado, sempre que não compareça ao serviço por motivo de doença, deverá avisar a empresa no mais curto espaço de tempo possível, sem o que a falta será considerada injustificada.

4 — Em caso de morte do trabalhador em grande deslocação, a empresa pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local a indicar pela família.

Cláusula 54.^a

Inactividade dos trabalhadores deslocados

As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados em serviço subsistem durante os períodos de inactividade destes.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 55.^a

Poder disciplinar

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente contrato.

2 — A entidade patronal exerce o poder disciplinar directa e pessoalmente ou através dos superiores hierárquicos do trabalhador em quem para o efeito expressamente delegar.

Cláusula 56.^a

Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições constantes no presente contrato.

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

Cláusula 57.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infracções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão sem vencimento;
- d) Despedimento com justa causa.

As sanções fazem parte integrante da folha de serviço dos trabalhadores e como tal actuam sempre como agravante em futuros comportamentos faltosos daqueles.

2 — Para graduação da pena serão tomados em consideração os próprios factos e todas as circunstâncias atenuantes e agravantes.

3 — As sanções aplicadas não poderão ter quaisquer outras consequências para o trabalhador quanto à redução dos seus direitos, excepto no que respeita à retribuição, quando a sanção seja a de suspensão e pela duração desta.

4 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 12 dias e em cada ano civil um total de 30 dias.

5 — As sanções serão comunicadas ao sindicato respectivo no prazo de cinco dias e registadas no livro competente ou na ficha individual.

6 — Quaisquer sanções disciplinares previstas na presente cláusula só podem ser aplicadas precedendo processo disciplinar instaurado nos termos da lei.

Cláusula 58.^a

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares pelo facto de um trabalhador por si ou por iniciativa do sindicato que o represente:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência, nos termos da alínea a) da cláusula 13.^a deste contrato;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismo sindicais, delegado sindical, instituições da segurança social ou noutras que representem os trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presumem-se abusivos os despedimentos ou a aplicação de qualquer sanção, sob a aparência de punição de outra falta, quando tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) ou a data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venham a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade patronal.

Cláusula 59.^a

Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva, nos casos das alíneas a), b) e d) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 93.^a, sem prejuízo do direito de o trabalhador optar pela reintegração na empresa, nos termos da cláusula 91.^a

3 — Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 60.^a

Consequências especiais de aplicação de sanções abusivas

Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula 58.^a, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

- a) Os números fixados no n.º 3 da cláusula anterior são elevados ao dobro;
- b) Em caso de despedimentos, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a um ano.

Cláusula 61.^a

Processo disciplinar

Ao processo disciplinar é aplicado o disposto na lei.

CAPÍTULO X

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 62.^a

Direito a férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo da cláusula 84.^a

3 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

4 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 63.^a

Aquisição do direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número seguinte.

2 — No ano da contratação o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar

2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato até ao máximo de 20 dias.

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

4 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

Cláusula 64.^a

Duração do período de férias

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

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

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

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

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

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

4 — Para efeitos do número anterior são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

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

Cláusula 65.^a

Retribuição do período de férias

1 — A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3 — Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias.

4 — A redução do período de férias nos termos legais não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 66.^a

Subsídio de férias

1 — Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

2 — O subsídio será pago antes do início das férias.

3 — Os trabalhadores contratados com carácter eventual, sazonal e a termo terão direito a receber uma importância proporcional ao tempo de trabalho efectuado.

Cláusula 67.^a

Acumulação de férias

1 — As férias têm de ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular férias seja a que título for, com excepção do número seguinte.

2 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;

b) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

Esta acumulação terá de ser comunicada com a devida antecedência.

Cláusula 68.^a

Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer em contrário das entidades nele referidas.

4 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

5 — O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

Cláusula 69.^a

Alteração do período de férias

1 — Se depois de marcado o período de férias exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pelo empregador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

Cláusula 70.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeito de antiguidade.

Cláusula 71.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

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

3 — 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.

Cláusula 72.^a

Doença no período de férias

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 71.^a

3 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, pelo médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 73.^a

Violação do direito a férias

No caso de o empregador obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente contrato, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 74.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou o empregador o autorizar.

2 — A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do

trabalhador, dá ao empregador o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, sendo os referidos montantes automaticamente descontados nos salários dos meses subsequentes.

Cláusula 75.^a

Licença sem retribuição

1 — A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição até ao máximo de um ano e um mínimo a estabelecer de comum acordo entre as partes, podendo, no entanto, este período ser prolongado.

2 — A licença só pode ser recusada se fundamentada e por escrito.

3 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

4 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

5 — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

6 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos da lei do contrato a termo, sendo devidamente justificada a causa do mesmo.

7 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão nas relações nominais a que se refere a cláusula 11.^a

Cláusula 76.^a

Descanso semanal

O trabalhador tem direito a um dia de descanso por semana, que só excepcionalmente poderá deixar de ser o domingo.

Cláusula 77.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

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

Feriado municipal da localidade ou nos termos dos usos locais.

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado noutro dia com significado local no período da Páscoa.

Cláusula 78.^a**Garantia de retribuição**

O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados obrigatórios, sem que a entidade patronal os possa compensar com trabalho extraordinário.

Cláusula 79.^a**Definição de faltas**

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

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

3 — O somatório da ausência a que se refere o ponto anterior caduca no final de cada ano civil.

Cláusula 80.^a**Tipos de faltas**

Consideram-se os seguintes tipos de faltas:

- a) Justificadas com obrigatoriedade de retribuição;
- b) Justificadas sem obrigatoriedade de retribuição;
- c) Injustificadas.

Cláusula 81.^a**Faltas justificadas com obrigatoriedade de retribuição**

1 — Consideram-se justificadas com obrigatoriedade de retribuição:

a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;

b) As faltas dadas até 11 dias úteis consecutivos por motivo de casamento;

c) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, companheiro(a), pais, filhos, sogros, genros, noras e irmãos, até cinco dias consecutivos, a partir do falecimento, inclusive, ou do seu conhecimento;

d) Falecimento de avós, netos, tios, sobrinhos, cunhados, padrastos, madrastas ou quaisquer outras pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores, até dois dias consecutivos, a partir do dia do falecimento, inclusive, ou do seu conhecimento;

e) Nascimento de filhos, durante cinco dias úteis, seguidos ou alternados;

f) As faltas dadas no exercício de funções em associações sindicais ou na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores, até ao limite fixado na lei;

g) As faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente o cumprimento de obrigações legais;

h) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, em cumprimento de funções, se como tal o trabalhador estiver inscrito;

i) As faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho por necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar do trabalhador, devendo

a situação de urgência ser provada por documento médico ou equiparado, sem o qual a falta passa a ser injustificada;

j) As faltas dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador não tenha seguro ou subsídio de previdência respectivo, pois caso contrário o trabalhador receberá as prestações pecuniárias que o seguro pague desde que o mesmo esteja actualizado, ou o subsídio de previdência respectivo, nada mais tendo as entidades patronais de repor, seja a que título for;

k) Idas ao médico, tratamentos e outros exames médicos (análises, radiografias, etc.) e respectivas marcações que comprovadamente o trabalhador não possa fazer fora do horário normal de trabalho ou através de outra pessoa, desde que devidamente justificadas através de documento médico equiparado.

2 — Nos casos previstos no número anterior, a entidade patronal poderá exigir provas da veracidade dos factos alegados, as quais deverão ser-lhe entregues num prazo máximo de cinco dias sobre a sua ocorrência, sob pena de as faltas se transformarem em injustificadas.

Cláusula 82.^a**Faltas justificadas sem obrigatoriedade de retribuição**

1 — Consideram-se justificadas sem obrigatoriedade de retribuição:

a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal com a indicação expressa de não pagamento;

b) As dadas por motivo de doença ou acidente, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio pecuniário respectivo;

c) As faltas dadas por motivo de falecimento de primeiros primos, durante dois dias consecutivos, começando o prazo a contar a partir da data do falecimento, inclusive, ou do seu conhecimento.

2 — A justificação destas faltas tem os mesmos trâmites que a justificação prevista no n.º 2 da cláusula 81.^a

Cláusula 83.^a**Faltas injustificadas**

Consideram-se faltas injustificadas todas as faltas não previstas nas cláusulas 81.^a e 82.^a e ainda as faltas, mesmo que justificáveis, que não foram justificadas nos termos do n.º 2 da cláusula 81.^a e do n.º 2 da cláusula 82.^a

Cláusula 84.^a**Faltas motivadas por razões climatéricas**

As faltas motivadas por razões climatéricas consideram-se sempre justificadas e determinam os efeitos previstos na cláusula 28.^a

Cláusula 85.^a**Efeitos das faltas no direito a férias**

1 — No caso em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador assim expressamente o preferir, por perda de dias de férias,

na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

2 — A redução do período de férias nos termos do número anterior não implica redução correspondente no subsídio de férias.

Cláusula 86.^a

Impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os deveres, direitos e garantias das partes, na medida em que presuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

2 — O tempo de impedimento conta-se para efeitos de antiguidade, conservando os trabalhadores o direito ao lugar.

3 — O disposto nos números anteriores começará a observar-se, mesmo antes de expirar o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá a duração superior àquele prazo.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no prazo de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas, salvo no caso de doença ou acidente, em que se deverá apresentar no dia seguinte à alta.

5 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho em virtude de estar preso preventivamente, aplicar-se-lhe-á também o regime de impedimento prolongado, mesmo que a prisão não se prolongue por mais de 30 dias.

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 87.^a

Causas da cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão por qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Rescisão por parte do trabalhador;
- e) Reforma do trabalhador.

2 — É proibido à empresa promover o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos, sob pena de nulidade de pleno direito.

3 — Cessando o contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador tem direito a férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, nos termos das cláusulas respectivas.

Cláusula 88.^a

Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

1 — É sempre lícito à empresa e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não, sem observância das obrigações e limitações deste capítulo.

2 — A cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório das quais resulte que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

5 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

Cláusula 89.^a

Cessação do contrato por caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambas as partes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 90.^a

Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa

1 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido quer o contrato tenha prazo ou não.

2 — A verificação de justa causa depende sempre de processo disciplinar, a elaborar nos termos da cláusula 62.^a

3 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento.

Cláusula 91.^a

Justa causa para despedimento por parte da entidade patronal

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas pela entidade patronal ou seus representantes hierarquicamente superiores;

b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

c) Provocação de conflitos com outros trabalhadores da empresa ou terceiros, dentro das instalações da mesma, por palavras, actos ou omissões;

d) Desinteresse reiterado e notório pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes patrimoniais sérios da empresa;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Prática de actos lesivos da economia nacional;

g) Faltas não justificadas ao trabalho em número de cinco seguidas ou dez interpoladas em cada ano civil;

h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente ao mesmo órgão, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e prática de qualquer crime previsto e punido pelo Código Penal em vigor à data da ocorrência do facto;

k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

l) Reduções anormais de produtividade;

m) Falsas declarações relativas à justificação das faltas;

n) Conduta intencional do trabalhador de forma a levar a entidade patronal a pôr termo ao contrato;

o) Concorrência com a entidade patronal, nomeadamente através de actividade prestada noutra empresa;

p) Condenação em pena maior transitada em julgado.

Cláusula 92.^a

Consequências do despedimento nulo

1 — O trabalhador tem direito, no caso referido no n.º 3 da cláusula 93.^a, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa, no respectivo cargo ou posto de trabalho, com a antiguidade que lhe pertença.

2 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização calculada nos termos previstos na cláusula 97.^a, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 93.^a

Rescisão do contrato por parte do trabalhador com justa causa

O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas situações seguintes:

a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

b) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;

c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;

d) Aplicação de sanção abusiva;

e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade;

g) Conduta intencional da entidade patronal, de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

Cláusula 94.^a

Indemnização por despedimento com justa causa

O trabalhador que rescinda o contrato com algum dos fundamentos das alíneas b), c), d), f) e g) da cláusula 96.^a terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 95.^a

Rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador com aviso prévio

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-la por escrito com aviso prévio de 60 dias.

2 — Se o trabalhador tiver antiguidade inferior a dois anos na empresa, o pré-aviso será de 30 dias.

3 — Se o trabalhador não cumprir o prazo de pré-aviso, pagará à outra parte, ou esta poder-se-á cobrar através de quaisquer créditos do trabalhador na empresa, um montante igual ao da retribuição correspondente ao período de pré-aviso em falta.

Cláusula 96.^a

Reestruturação de serviços

Nos casos em que melhorias tecnológicas ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência o desaparecimento dos postos de trabalho ou a sua transferência para outro local, os trabalhadores têm direito a transitar para novas funções e ou locais de trabalho, com condições de trabalho e regalias idênticas às que tinham, para além de toda a preparação necessária, sendo todos os encargos daí decorrentes da responsabilidade da entidade patronal.

CAPÍTULO XII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 97.^a

Licença parental inicial

1 — A mãe e o pai trabalhadores têm direito a uma licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto, sem prejuízo do disposto na lei.

2 — No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gêmeo além do primeiro.

3 — Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por pres-

crição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.

4 — A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

5 — É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença parental inicial a seguir ao parto.

6 — Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que esteja a gozar a licença prevista nos n.ºs 1 e 2 durante o período após o parto, o período de licença é suspenso, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

Cláusula 98.^a

Licença parental

1 — O pai tem direito a uma licença por paternidade de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho, e mais 10 dias úteis, desde que gozados em conjunto com licença parental inicial da mãe, e ainda mais 2 dias por cada gémeo.

2 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito nos termos do n.º 1 da cláusula anterior, ou ao remanescente daquele período caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

3 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

Cláusula 99.^a

Licença parental e especial para assistência a filho ou adoptado

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos ou inibidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, alternativamente:

- a) A licença parental de três meses;
- b) A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) A períodos intercalados de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;
- d) A ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

2 — O pai e a mãe podem gozar qualquer dos direitos referidos no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3 — Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe têm direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

4 — No caso de nascimento de um terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior é prorrogável até três anos.

5 — O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho de cônjuge ou de pessoa em união de facto que com este reside, nos termos do presente artigo.

6 — O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de aviso prévio dirigido ao empregador, com antecedência de 30 dias relativamente ao início do período de licença ou de trabalho a tempo parcial.

Cláusula 100.^a

Protecção na maternidade

1 — Sem prejuízo dos benefícios e garantias gerais, designadamente férias (retribuição e subsídio), antiguidade, retribuição e protecção na saúde, a mulher grávida tem direito:

- a) Sempre que o requeira, a ser dispensada da prestação de trabalho suplementar, em feriados ou dia de descanso semanal;
- b) A faltar justificadamente, para idas a consultas e preparação para o parto;
- c) A ser transferida durante a gravidez, a seu pedido, ou por prescrição médica, para posto de trabalho que não prejudique a sua saúde, ou a do feto, nomeadamente por razões que não impliquem grande esforço físico, trepidação ou posições incómodas;
- d) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar do trabalho as trabalhadoras durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

2 — Até 1 ano de idade do descendente, a duas horas diárias retribuídas para amamentação ou aleitação, podendo utilizar a trabalhadora tal direito no início ou no fim do período normal de trabalho, devendo a situação ser confirmada por escrito.

Cláusula 101.^a

Protecção do despedimento

O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Cláusula 102.^a

Direitos especiais dos trabalhadores estudantes

É aplicável aos trabalhadores estudantes o regime jurídico estabelecido na lei geral.

Cláusula 103.^a

Trabalho de menores

1 — A empresa deve proporcionar aos menores que se encontrarem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e psíquico e assegurando a sua inspecção médica, pelo menos uma vez por ano.

2 — A empresa deve ainda ter particular cuidado na preparação profissional e cultural dos menores ao seu serviço.

3 — É vedado à empresa encarregar menores de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento.

Cláusula 104.^a

Número de cabeças de gado a cargo do trabalhador

O número de cabeças de gado a cargo do trabalhador é estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, tendo em conta a dimensão da propriedade ou exploração, o relevo e os usos e costumes da região.

Cláusula 105.^a

Trabalho realizado em ambientes confinados

1 — Os trabalhadores que exercerem funções em ambientes confinados têm direito a interromper o trabalho para intervalos ao ar livre estabelecidos de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, na preservação do direito à saúde, higiene e segurança no trabalho.

2 — Os intervalos referidos no número anterior terão a duração total de vinte minutos, poderão ser gozados no meio de cada período normal de trabalho (manhã ou tarde) num único intervalo e contarão como tempo efectivo de trabalho.

CAPÍTULO XIII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 106.^a

Princípios gerais

As entidades patronais cumprirão e farão cumprir o estipulado na legislação vigente sobre segurança, higiene e saúde no trabalho nos termos da lei.

CAPÍTULO XIV

Formação profissional

Cláusula 107.^a

Princípios gerais

1 — Os trabalhadores têm direito à formação profissional inicial e à aprendizagem ao longo do dia, nos termos da lei.

2 — As empresas obrigam-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das acções de formação profissional por si promovidas.

3 — As acções de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho sempre que possível, sendo o tempo nelas despendido, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

4 — Sempre que um trabalhador adquire nova qualificação profissional ou grau académico, por aprovação em curso de formação profissional ou escolar com interesse para a entidade empregadora, tem preferência no preenchimento de vagas que correspondam à formação ou educação adquirida.

CAPÍTULO XV

Comissão paritária e disposições finais

Cláusula 108.^a

Constituição

1 — Até 90 dias após a entrada em vigor deste contrato será criada uma comissão paritária constituída por três representantes de cada uma das partes outorgantes.

2 — Por cada representante efectivo será designado um substituto para desempenho de funções no caso de ausência do efectivo.

3 — Os representantes de cada uma das partes poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

4 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou, em qualquer altura, mediante comunicação por escrito à outra parte.

Cláusula 109.^a

Competências

1 — Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar o disposto neste contrato;
- b) Integrar lacunas neste contrato;
- c) Proceder à criação de novas categorias profissionais com a respectiva definição de funções;
- d) Solicitar, a pedido de quaisquer das partes nela representadas, a participação do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social nos termos da lei;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocatória da reunião.

2 — A deliberação da comissão paritária que crie nova categoria profissional deverá, obrigatoriamente, determinar a respectiva integração num dos níveis de remuneração do anexo III para efeitos de retribuição e demais direitos e regalias inerentes à respectiva categoria profissional.

Cláusula 110.^a

Funcionamento e deliberações

1 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes representadas e só pode deliberar desde que estejam presentes dois membros efectivos representantes de qualquer parte.

2 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do presente contrato e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos desta convenção.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade são automaticamente aplicáveis às entidades patronais e aos trabalhadores abrangidos pelas portarias de extensão das convenções a que respeita a decisão da comissão paritária.

Cláusula 111.^a

Disposição transitória

1 — O regime estabelecido pelo presente contrato não prejudica direitos ou regalias mais favoráveis em vigor,

mesmo que não previstos em instrumentos de regulamentação de trabalho anteriores.

2 — A entidade patronal procederá à reclassificação dos trabalhadores de acordo com o quadro de equivalências constante no anexo II e do descritivo funcional constante no anexo I, até 90 dias após a publicação deste contrato.

Cláusula 112.^a

Regimes mais favoráveis

O regime estabelecido pelo presente contrato não prejudica direitos ou regalias mais favoráveis em vigor, mesmo que não previstos em instrumentos de regulamentação de trabalho anteriores.

Cláusula 113.^a

Substituição do presente IRCT

1 — O presente CCT mantém-se em vigor até que seja substituído por outro que expressamente o revogue na totalidade.

2 — Sempre que se verifique, pelo menos, três alterações ou revistas mais de 10 cláusulas, com excepção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática do novo texto consolidado, do clausulado geral, no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 114.^a

IRCT revogados

O presente IRCT revoga os publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 41, de 8 de Novembro de 2005, 35, de 22 de Setembro de 2006, 30, de 15 de Agosto de 2007, e 25, de 8 de Julho de 2008.

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

Operador. — É o trabalhador que, no âmbito da sua profissionalização, executa tarefas nas áreas da produção, apoio, manutenção ou administrativa, numa empresa/exploração agrícola, agro-pecuária ou agro-florestal. Na área da produção utiliza máquinas e alfaías básicas, procurando otimizar os resultados e garantindo o bem-estar animal, a produção sustentável, a qualidade dos produtos produzidos, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho agrícola, de segurança alimentar e protecção do ambiente.

Operador especializado. — É o trabalhador que, no âmbito da sua profissionalização, organiza e executa tarefas especializadas relativas às actividades de produção, apoio, manutenção ou administrativa, numa empresa/exploração agrícola, agro-pecuária ou agro-florestal, procurando otimizar os resultados. Na área da produção, procura garantir o bem-estar animal, a produção sustentável, a qualidade dos produtos produzidos, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho agrícola, de segurança alimentar e protecção do ambiente.

Pode ocupar-se de um determinado tipo de cultura, tarefa ou produção e ser designado em conformidade.

Operador qualificado. — É o trabalhador que, no âmbito da sua profissionalização, organiza e executa tarefas

especializadas relativas às actividades de produção, apoio, manutenção ou administrativa, numa empresa/exploração agrícola, agro-pecuária ou agro-florestal, procurando otimizar os resultados. Na área da produção, procura garantir o bem-estar animal, a produção sustentável, a qualidade dos produtos produzidos, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho agrícola, de segurança alimentar e protecção do ambiente.

Técnico. — É o trabalhador que, no âmbito da sua profissionalização, planifica, organiza, coordena e executa tarefas nas áreas da produção, apoio, manutenção ou administrativa, numa empresa/exploração agrícola, agro-pecuária ou agro-florestal, procurando otimizar os resultados. Na área da produção, procura garantir o bem-estar animal, a produção sustentável, a qualidade dos produtos produzidos, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho agrícola, de segurança alimentar e protecção do ambiente.

Técnico superior. — É o trabalhador licenciado ou bacharelado que efectua, organiza e orienta pesquisas, aperfeiçoa ou desenvolve conceitos, teorias e métodos ou aplica conhecimentos científicos de biologia, zoologia, botânica, ecologia, genética ou microbiologia, economia e de organização do trabalho, especialmente nos campos da medicina veterinária, agricultura, pecuária ou floresta inerentes às actividades de produção e de apoio de uma empresa/exploração agrícola, agro-pecuária ou agro-florestal.

ANEXO II

Quadro de equivalências

Categorias profissionais — CCT anterior	Categorias profissionais Novo CCT
Encarregado geral de exploração ou feitor Encarregado de sector Sapador florestal	Técnico.
Adegueiro..... Arrozeiro..... Caldeireiro..... Carvoeiro..... Caseiro de nível A..... Enxertador..... Jardineiro..... Lagareiro ou mestre lagareiro..... Operador de máquinas industriais..... Tirador de cortiça amadia e empilhador Apanhador de pinhas..... Operador de máquinas agrícolas..... Resineiro..... Tosquiador..... Trabalhador avícola qualificado..... Trabalhador cunicola qualificado..... Trabalhador de estufas qualificado..... Vigilante de aviário.....	Operador especializado.
Alimentador de debulhadora ou prensa fixa. Apontador..... Carregador e descarregador de sacos..... Caseiro de nível B..... Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos. Emetador ou ajuntador..... Empador ou armador de vinha..... Esgalhador ou limpador de árvores..... Espalhador de química..... Gadanhador..... Guarda de portas de água.....	Operador qualificado.

Categorias profissionais — CCT anterior	Categorias profissionais Novo CCT
Guarda de propriedades Motosserrista Podador Praticante de operador de máquinas agrícolas. Prático apícola Prático piscícola Queijeiro Tirador de cortiça falca ou bôia Trabalhador de adega Trabalhador de caldeira Trabalhador de estufas Trabalhador de descasque de madeira Trabalhador de lagar Trabalhador de valagem Tratador, ordenhador, guardador de gado ou campino.	Operador qualificado.
Ajudante de tratador, ordenhador, guardador de gado ou campino. Ajudante de queijeiro Calibrador de ovos Carreiro ou almoceve Hortelão ou trabalhador horto-floricola Praticante avícola Trabalhador agrícola de nível A Trabalhador avícola Trabalhador cunicola Trabalhador fruticola Servente avícola	Operador.

Sector de apoio

Categorias profissionais — CCT anterior	Categorias profissionais CCT actual
Encarregado de construção civil ou meta- lúrgico. Oficial electricista de 1. ^a Oficial metalúrgico de 1. ^a	Técnico.
Oficial electricista de 2. ^a Oficial metalúrgico de 2. ^a Motorista Carpinteiro de 1. ^a Oficial de construção civil de 1. ^a Pedreiro de 1. ^a Pintor de 1. ^a Serrador de serra de fita de 1. ^a	Operador especializado.
Carpinteiro 2. ^a Oficial de construção civil de 2. ^a Pedreiro de 2. ^a Pintor de 2. ^a Serrador de serra de fita de 2. ^a	Operador qualificado.
Ajudante de motorista Servente de construção civil	Operador.

ANEXO III**Grelha salarial**

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
1	Técnico superior	620
2	Técnico	550
3	Operador especializado	510
4	Operador qualificado	465
5	Operador	456

A remuneração dos trabalhadores que detenham a categoria de encarregado de construção civil ou metalúrgico à data de entrada em vigor do presente CCT será, a partir de 1 de Janeiro de 2009, de € 620.

ANEXO IV**Remunerações mínimas diárias — Trabalho sazonal**

Níveis	Salário/hora (em euros)	Salário/dia (em euros)	Proporcionais/dia férias e subsídios de férias e de Natal (em euros)	Salário/dia a receber com proporcionais (em euros)
1	3,75			
2	3,58			
3	2,94	23,52	5,92	29,44
4	2,68	21,44	5,30	26,80
5	2,63	21,04	5,26	26,30

Santarém, 1 de Abril de 2009.

Pela Associação dos Agricultores do Ribatejo — Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria:

António Alberto Cunhal Gonçalves Ferreira, presidente da direcção.

Pedro Maria Moreira de Almeida Seabra, secretário da direcção.

João Luís Gama Empis Noronha Falcão, vogal da direcção.

Pela Associação dos Agricultores de Vila Franca de Xira:

António Alberto Cunhal Gonçalves Ferreira, mandatário.

Pedro Maria Moreira de Almeida Seabra, mandatário.

João Luís Gama Empis Noronha Falcão, mandatário.

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

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Pela FECTTRANS — Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Pela FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.

Declaração

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara, para os devidos efeitos, que outorga esta convenção em representação do SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

Lisboa, 30 de Março de 2009. — Pela Direcção Nacional: *Joaquim Pereira Pires* — *Maria das Dores de Oliveira Torres Gomes*.

Declaração

A FECTTRANS — 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 de Transportes 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, 1 de Abril de 2009. — Pela Direcção Nacional: *Amável Alves — Vítor Pereira.*

Declaração

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

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

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

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

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

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

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

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

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

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

Lisboa, 2 de Abril de 2009. — Pelo Secretariado: *Delfim Tavares Mendes — António Maria Quintas.*

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 2 de Abril de 2009. — Pela Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias — José Alberto Valério Dinis.*

Depositado em 20 de Abril de 2009, a fl. 38 do livro n.º 11, com o n.º 67/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

CCT entre a ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Revisão global.

CAPÍTULO I**Do âmbito e vigência do contrato****Cláusula 1.^a****Âmbito**

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e abrange, por um lado, as empresas singulares ou colectivas representadas pela ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios, AGROS — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, U. C. R. L., PROLEITE — Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite do Centro Litoral, C. R. L., que se dediquem à indústria de lacticínios (CAE 15510) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.